

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

А.В. Неверов

Кафедра социологии
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 10/2, Москва, Россия, 117198

Эффективность деятельности современных организаций напрямую связана с персоналом, его профессионально-квалификационными, личностными, социальными и прочими характеристиками. Управление социальным развитием позволяет добиться оптимального использования возможностей сотрудников и полному раскрытию их потенциала. Современная концепция социального развития организаций основана на применении широкого кругов аспектов, влияющих на трудовую деятельность персонала, что требует внедрение новых технологий в данный процесс. Оценка персонала выступает в роли эффективной технологии системы социального развития организации. В статье рассмотрена программа системы комплексной оценки персонала, описана ее методика, даны рекомендации по использованию, показан пример ее практического применения.

Ключевые слова: социальное развитие организации, корпоративная социальная ответственность, комплексная оценка персонала.

Сложность современных социально-экономических отношений характеризуется повышением требований организаций к персоналу. Более 60% работодателей целенаправленно ищут высококвалифицированных сотрудников [7]. При этом профессионализм потенциальных сотрудников не всегда полностью соответствует требованиям организаций, особенно это касается молодых специалистов [15]. Поэтому более половины ведущих российских компаний предпочитают сами «выращивать» высокопрофессиональный персонал [7]. Из этого следует, что многим организациям в ближайшие годы придется пересматривать свою политику социального развития. Если в недалеком прошлом при управлении социальным развитием организаций основной упор делался на соответствие условий и безопасности труда законодательству РФ, то теперь значительное внимание придется уделять повышению профессиональных и учету личностных качеств сотрудников, улучшению морально-психологического климата в коллективе, обучению и т.д. В связи с этим перед «управленческими дисциплинами», в том числе и перед социологией управления ставятся новые задачи по созданию и оптимизации технологий социального развития организаций.

Для обозначения социальной категории, термин «организация» употребляется в социологии начиная с работ М. Вебера [2] по изучению феномена бюрократии. На сегодняшний день существует достаточно большое количество подходов к определению данного понятия [4. С. 267; 11. С. 46; 18. С. 113; 14. С. 145; 24. С. 800], проанализировав которые, можно сделать вывод, что современная *организация* представляет собой социально-экономический объект, состоящий из взаимодействующих компонентов, существующий на относительно постоянной основе для достижения определенных целей, которому свойственна целостность, иерархичность и упорядоченность. В представленном определении термина «организация» отражена важность и значимость ее социальных составляющих. В соответствии с ними происходит поиск и реализация путей активизации человеческого фактора (в том числе в форме социального развития), который является одним из решающих уровней повышения эффективности деятельности организации.

Рассматривая историю управления социальным развитием в ретроспективе, можно сделать вывод, что в течение XX в. в нем произошли радикальные изменения концептуальных подходов. Предпосылки возникновения управления социальным развитием зародились еще в конце XIX в., когда ряд западных стран на законодательном уровне ввел систему социальной защиты рабочих промышленных предприятий. Далее, идеи социального управления и развития были продолжены выдающимися теоретиками и практиками классической школы (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Уорвик, М. Вебер, Г. Форд, А.К. Гастев, П.М. Керженцев и др.), которые придавали значение не только рационализации производства, но и условиям работы, отношению людей к делу, стимулирующему вознаграждению за труд и т.д.

Замена концепции «экономического человека» идеей «социального человека», основанной на работах Э. Мэйо, К. Арджерис, Р. Ликарта, Р. Блейка, акцентировала внимание на необходимости использования социальных и психологических факторов в процессе управления организацией. Тем не менее, в целом, в основе управления социальным развитием первой половины XX в. лежало обеспечение надлежащих условий труда и быта сотрудников. Активное влияние теории человеческих ресурсов А. Маслоу, Ф. Герцберга, М. Макгрегора и др., во второй половине XX в. значительно расширило сферу деятельности управления социальным развитием, делая упор не только на учет материальных, но и социальных, а также личностных потребностей сотрудников.

Общей тенденцией управления социальным развитием настоящего времени можно считать гуманистическую концепцию, которая исходит из представления организации как социокультурного феномена и рассматривает человека как главного субъекта и особого объекта управления [19]. В связи с этим имеет место расширение сферы управления социальным развитием и включение в этот процесс новых факторов. По мнению А.Я. Кибанова, социальное развитие организации означает все изменения в ее социальной среде — изменения тех материальных, общественных, духовно-нравственных условий, в которых работники организа-

ции трудятся и в которых происходит распределение и потребление благ, складываются объективные связи между личностями, находят выражение их морально-этические ценности [5]. Другие авторы под социальным развитием понимают качественные и структурные изменения, направленные на совершенствование сферы социальных отношений, условий трудовой деятельности, системы распределения и потребления благ, основанные на принципах социального партнерства [19]. В современных условиях разработка вопросов социального развития организации все больше связывается с вопросами стратегического менеджмента [8] (А. Альберт, И. Ансофф, В.Г. Афанасьев, М. Мескон, Б.З. Мильнер, А.Г. Поршневу, З.П. Румянцев, Р.А. Фатхудинов и др.) и зачастую упрощается до стратегии в области управления персоналом.

По нашему мнению, социальное развитие организации должно быть направлено на улучшение социальной среды. Эту среду образует сам персонал с его различиями по демографическим и профессионально-квалификационным качествам, социальная инфраструктура и все то, что так или иначе определяет качество трудовой жизни работников [6] (рис. 1). Поэтому под *социальным развитием* мы понимаем процесс, направленный на улучшение социально-бытовых условий труда, профессиональных и личностных качеств сотрудников, а также на развитие коллектива организации. *Управление социальным развитием* представляет собой совокупность способов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекающих социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов [5].



Рис. 1. Структура управления социальным развитием организации

В самом общем виде факторы, влияющие на социальное развитие организации можно разделить на внешние и внутренние. Особенность внутренних факторов социального развития организации заключается в возможности применения к ним регулирующего и управляющего воздействия со стороны администрации. К наиболее важным внутренним факторам относятся: условия и безопасность труда; мотивация деятельности сотрудников; социальная защита сотрудников; социально-психологический климат в коллективе; развитие персонала (в том числе профессионально-квалификационное) [19].

Во многих международных и российских компаниях существует система *корпоративной социальной ответственности* (КСО), которая представляет собой концепцию взаимоотношений организации и общества, это «ответственность компании перед людьми и организациями, с которыми она сталкивается в процессе деятельности, а также перед обществом в целом. Кроме того, это набор принципов, в соответствии с которыми компания выстраивает свои бизнес-процессы» [9].

В основе КСО лежат принципы международного стандарта ISO 26000:2010 Руководство по социальной ответственности [25]. Согласно стандарту свою социальную ответственность организация должна реализовывать с точки зрения трех участников (стейкхолдеров): организация; общество; заинтересованные стороны. На практике это должно быть выражено в работе по развитию следующих аспектов: организационное управление, права человека, трудовые практики, окружающая среда, добросовестные деловые практики, проблемы, связанные с потребителями, участие в жизни сообществ и их развитие.

В качестве примера, среди российских организаций, реализующих программу КСО, можно выделить: ОАО «Сбербанк России», КСО которого осуществляется с точки зрения четырех аспектов: клиенты, сотрудники, общество, акционеры и инвесторы; ОАО «ГМК „Норильский Никель“», включивший в КСО, помимо прочего, охрану окружающей среды, содействие развитию территорий присутствия и благотворительные программы; ОАО «Газпром», имеющее в своей программе КСО поддержку культуры и спорта.

Несмотря на то, что основным принципам КСО должна соответствовать любая организация, в полной мере это могут позволить себе только крупные корпорации, холдинги и промышленные предприятия. Мы считаем, что социальное развитие организации входит в систему КСО. Особенность социального развития организации заключается в том, что оно направлено на саму организацию. Поэтому с точки зрения концепции КСО социальное развитие организации выступает как часть программы КСО, направленная на внутреннюю среду организации.

Вклад социологического мышления и исследований в практическую управленческую деятельность организации (в том числе в управление социальным развитием) может осуществляться несколькими путями, но наиболее прямой путь — обеспечение более ясного и верного понимания социальной ситуации [4]. В связи с этим требуется система сбора и анализа информации, касающейся факторов, влияющих на социальное развитие организации.

Оценка персонала является информационной базой для принятия управленческих решений не только по развитию персонала, но и при выработке стратегии динамического роста организации [5]. В конечном счете оценка персонала является инструментом контроллинга в регулировании управленческих, социальных, психологических и прочих процессов, протекающих в организации и влияющих на ее социальное развитие. В связи с этим мы считаем оценку персонала эффективной технологией социального развития организации.

Несмотря на то, что оценка персонала является обширной информационной базой для управления социальным развитием, в большинстве российских организаций результаты оценки применяются в основном для обоснования управленческих решений. Формирование систем оценки персонала идет параллельно с развитием общей теории управления, социологии управления, социологии организаций, теории организаций, управления персоналом и других дисциплин. Существует достаточно большое количество различных систем и методов оценки персонала, но наиболее широкое распространение получила относительно небольшая группа самых эффективных технологий [1; 3; 12; 16] (табл. 1).

Таблица 1

Наиболее распространенные методы оценки персонала

Метод	Характеристика
Контент-анализ	Оценка сотрудника по сведениям на носителях информации, например, анализ документов, биографический метод, использование резюме и др.
Опрос	Сбор данных в ходе получения ответов респондента на вопросы, например, интервью (собеседование), анкетирование и др.
Оценка по результатам (управление результативностью, performance management)	Устное или письменное описание конкретной работы, выполняемой оцениваемым сотрудником
Оценка достижений (управление по целям, management by objectives)	В соответствии с целями компании сотруднику ставятся определенные задачи. После ему предлагается описать свои конкретные достижения за промежуток времени
Аттестация (метод комитетов)	Оценивает уровень квалификации сотрудника. Критерий — стандарт специальностей и должностей. Имеет официальный юридический статус
Ассессмент-центр	Представляет набор методов (интервью, деловые игры) для оценки сотрудников под конкретную кадровую задачу
Психологические методы	Определение знаний, умений и способностей на основе специальных тестов и оборудования
Деловая игра	Группа сотрудников/кандидатов разыгрывает рабочую ситуацию по заранее подготовленному сценарию. Наблюдатель оценивает их по определенным критериям
Методы экспертных оценок (круговая оценка личности, метод «360 градусов»)	Используется опрос экспертов, представляющих три уровня групповой иерархии (иногда четыре): руководителей, лиц равного ранга (коллег), подчиненных
Метод самооценок и самоотчетов	Устная или письменная самооценка перед руководителем или коллективом

Несмотря на высокий уровень разработанности данной проблемы, большинство систем оценки имеют ряд недостатков. Популярные в странах Запада системы оценки персонала, такие как оценка результатов деятельности сотрудников, управление по целям, управление деятельностью [3] в основном оперируют статистическими данными, которые скорее являются экономическими показателями трудовой деятельности. Поэтому данные системы не всегда могут объективно оценить социальные факторы труда и индивидуально-личностные характеристики сотрудников.

Зарекомендовавшая себя в практике управления система оценки персонала ассесмент-центр, тем не менее, характеризуется достаточной вероятностью неоднозначного анализа результатов, а также сложностью проведения и ограничением сферы возможного применения [13]. Многие российские исследователи и практики, работающие в области оценки персонала, довольно часто прибегают к использованию популярных зарубежных систем оценки [3]. Некоторые отечественные системы оценки до сих пор во многом продолжают традиции аттестации, главное достоинство которой заключается в юридической значимости полученных результатов, хотя аттестация все же не является полноценной системой оценки, учитывающей широкий круг факторов.

Другая особенность систем оценки персонала, характерная для российского управления, заключается в широком применении психологических методов. Это находит свое выражение в использовании психологических тестов, на основании которых и определяется уровень соответствия сотрудников.

Довольно широкое развитие получил инженерный подход к комплексной оценке персонала, который, несмотря на возможность получения конкретных и однозначных результатов, ограничен узкой специализацией методов исследования. Это связано с тем, что данная концепция оценки строится на подходе классической школы, которая не может полноценно работать некоторых типах организаций.

Представленная ниже табл. 2 не претендует на полный обзор всех методов оценки персонала. Ее цель — охарактеризовать основные тренды современных технологий оценки персонала. Помимо них существует довольно большое количество менее распространенных технологий, например, «нестандартные (нетрадиционные) методы оценки персонала» [22], которые предлагают оценивать его с помощью астрологии, графологии, по имени и т.д. Мы считаем, что данные направления, основанные на умозрительных заключениях, не имеют практически доказанного эффекта, поэтому принимать их в систему научно обоснованных и объективных методов нецелесообразно.

В процессе управления социальным развитием оценка персонала непосредственно влияет только на улучшение профессионально-квалификационных качеств сотрудников и развитие коллектива организации (социально-психологический климат коллектива, мотивация и раскрытие потенциала сотрудников). Поэтому при разработке системы оценки требуется применение методов, способных не только объективно оценить профессиональную компетентность персонала, но создать оптимальную программу развития.

Характер поставленных задач делает необходимым применение системного подхода к оценке персонала и использование современных технологий при ее осуществлении, основанных на синергии различных наук — социологии, экономики, психологии, юриспруденции и др. Иными словами, персонал должен оцениваться не с точки зрения определенного дисциплинарного подхода, метода или изучаемого качества сотрудника (социального, личностного, профессионального и т.д.), а в контексте системного и комплексного анализа аспектов, имеющих наибольшее влияние на трудовую деятельность персонала.

Для этого предлагается использовать *комплексную оценку персонала (КОП)*, которая представляет собой междисциплинарную, многофакторную систему оценки персонала, основанную на детальном анализе наиболее важных аспектов трудовой деятельности сотрудников. Цель КОП — повышение эффективности трудовой деятельности путем повышения профессионально-квалификационных качеств персонала. В задачи КОП входит:

- 1) проведение оценки персонала — оценка профессиональной компетентности, эффективности трудовой деятельности и личностных качеств персонала;
- 2) оптимизация работы персонала;
- 3) создание программы развития персонала.

Методика КОП строится исходя из целей и задач исследования и представляет собой совокупность ряда научных направлений. В общем виде КОП включает в себя научные методы социологии, психологии, экономики. Если подходить к методике КОП более детально, в нее также следует включать управление персоналом, юриспруденцию, менеджмент и др.

Система КОП имеет комплексный и универсальный характер, программа исследования может меняться и зависит от потребностей и возможностей конкретной организации, тем не менее она должна соответствовать следующим принципам:

- комплексность (оценка профессионально-квалификационных, личностных и социальных качеств сотрудника, экономической эффективности деятельности);
- независимость (оценка должна проводиться привлекаемым третьим лицом, что увеличивает объективность оценки и снижает вероятность конфликта внутри организации);
- анонимность (к рабочим материалам и результатам оценки не должны иметь доступа никакие лица кроме заказчика; из этических соображений исполнитель не имеет права предавать огласке личные данные оцениваемого сотрудника и должен избегать оценочных суждений о его качествах, не имеющих прямой связи с трудовой деятельностью);
- междисциплинарный подход к методике оценки (обеспечение комплексного и всестороннего анализа).

Как оптимальная форма КОП разработана стандартная методика оценки, состоящая из наиболее сбалансированных и действенных методов [10; 17; 21] (табл. 2).

В качестве примера применения стандартной программы КОП, предоставлены результаты пилотного исследования, проведенного в феврале—марте 2012 г. в компании ООО «КОСМОСАВИАСПЕЦСТРОЙ». Исследование было осуществлено в производственно-техническом отделе (ПТО) компании.

Структура стандартной методики оценки персонала

Задачи	Аспект оценки и анализа	Метод	Комментарии
Оценка эффект. труд. деят. сотрудника	Анализ биографических данных персонала		
	Пол/возраст/состав семьи	Контент-анализ	«Базовые» данные о сотруднике, если при поступлении в организацию сотрудник заполняет анкету — сведения можно взять из нее, если нет — часть вопросов следует перенести в опрос
	Оценка соответствия образования и профессионального опыта сотрудника занимаемой должности	Контент-анализ	Анализируется образование, специализация, квалификация и предыдущий опыт работы сотрудника
	Анализ производительности труда персонала		
	Информация об уровне производительности труда сотрудника	Контент-анализ/ оценка по результатам/ достижениям	Например, количество собранных изделий (обслуженных клиентов) и т.д.
	Анализ эффективности трудовой деятельности персонала		
	Оценка количества взятых сотрудником отпусков без сохранения заработной платы	Контент-анализ	Информация предоставляется заказчиком
	Оценка количества дней проведенных сотрудником на больничном	Контент-анализ	Информация предоставляется заказчиком
	Оценка тенденции карьерного роста сотрудника внутри компании	Контент-анализ	Были ли у сотрудника вертикальные или горизонтальные должностные изменения
	Оценка деятельности сотрудника непосредственным руководителем	Оценка по результатам/ оценке достижений	Отзыв об итогах и перспективах работы сотрудника предоставляется заказчиком в свободной форме
Оценка проф. комп.	Анализ профессиональной компетентности персонала		
	Оценка сотрудника по определенным профессиональным компетенциям	Метод «360 градусов»	Оцениваемые компетенции должны быть обсуждены с заказчиком, при определении компетенций возможно применение методов «фокус-групп» и/или «мозгового штурма»
	Опрос сотрудника	Биографическое, лейтмотивное структурированное интервью	Перед началом основного исследования возможна работа с небольшой пилотной группой для уточнения вопросов
Оценка личн. качеств	Анализ личностного профиля персонала		
	Оценка личностных качеств сотрудника	Тест СМИЛ	Определения личностного профиля сотрудника
	Оценка стрессоустойчивости, активности и коммуникативных способностей сотрудника	Цветовой многофакторный тест «Люшера»	Тест позволяет оценить уровень коэффициента вегетативного тонуса сотрудника
	Анализ мотивационного профиля персонала		
	Оценка мотивационного профиля сотрудника	Изучение мотивационного профиля личности по методу Ш. Ричи и П. Мартина	Анализ факторов мотивации, имеющих наибольшее влияние как на отдельного сотрудника, так и на весь коллектив

1. Проведение оценки персонала

Анализ биографических данных. Численность оцениваемых сотрудников — 28 человек, 93% — мужчины, 90% имеют высшее образование, средний возраст группы составляет 37,1 лет, у 90% основная специальность — инженер ПГС, средний стаж работы в организации — 2,3 года. 85,7% сотрудников имеют высшее образование; 14,3% в настоящее время обучаются в вузе. Соответствие образования и профессионального опыта занимаемой должности составляет 79%.

Анализ производительности труда. Показатель производительности труда для данного коллектива не является очевидным. Поэтому для его расчета использовалось отношение объектов, сданных в установленные сроки, к объектам с задержками. При этом учитывалось, что срыв сроков должен был происходить при непосредственном участии сотрудника. Также был зафиксирован срок средней задержки по объектам. Было выявлено, что около 15% объектов сдаются с задержками. Средний срок задержки сдачи объектов составляет 3,5 месяца. В целом, для строительной отрасли это стандартный результат.

Анализ эффективности трудовой деятельности. 15% сотрудников брали отпуск без сохранения заработной платы в течение последнего года, средняя продолжительность отпуска — 4,5 дня, менее 5% сотрудников брали отпуск без сохранения заработной платы повторно. 45% брали больничные листы, средняя продолжительность больничного составляет 7 дней. 15% брали больничный лист от двух и более двух раз в течение одного года. 60% сотрудников имели вертикальный карьерный рост за весь период работы в организации, 20 — горизонтальный.

Анализ профессиональной компетентности. Исследование по методу «360 градусов» проводилось с применением 4-балльной интервальной шкалы при использовании восьми компетенций.

Результаты исследования были обработаны и проанализированы с использованием методов математико-статистического анализа, включающих в себя расчет средней арифметической, стандартной ошибки средней и метода корреляционного анализа [23] (рис. 2). Данное распределение свидетельствует о том, что в коллективе преобладают хорошо налаженные внутригрупповые отношения. Сотрудники достаточно профессиональны, но относительно низкий уровень организованности является причиной трудностей при работе в сложных ситуациях (было подтверждено корреляционным анализом).

Статистический анализ результатов исследования показал, что наибольшее влияние на профессионализм в коллективе оказывают качества «эффективность трудовой деятельности» и «ответственность»; наименьшее — «лояльность».

Анализ личностного профиля персонала. Применение методики теста СМИЛ и цветового многофакторного теста Люшера позволило составить и проанализировать личностный профиль каждого сотрудника. Коэффициент вегетативного тонуса группы составил 1,03, что является оптимальным показателем для коллектива (значение, превышающее единицу, интерпретируется как преобладание эрготропного тонуса; другими словами, речь идет о доминировании потребности в затрате энергии; если коэффициент меньше единицы, можно сделать вывод о преобладании тропного тонуса, т.е. о перевозбуждении и потребности в покое).

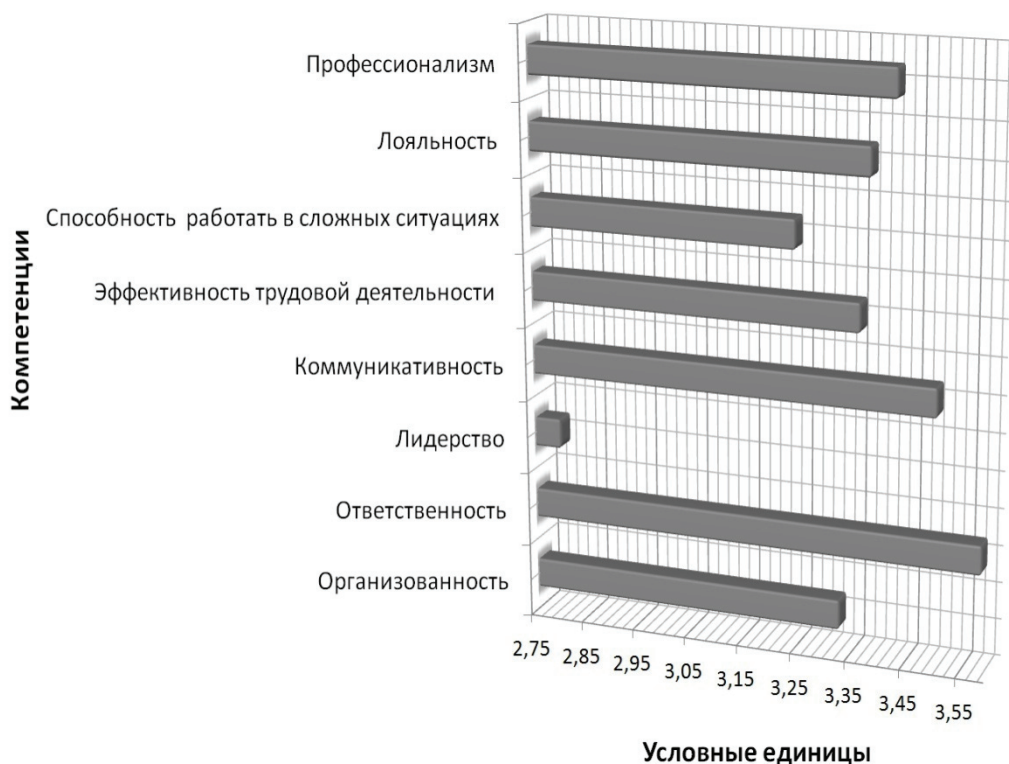


Рис. 2. Итоги проведения исследования с использованием метода «360 градусов» в ПТО ООО «КОСМОСАВИАСПЕЦСТРОЙ»

Анализ мотивационного профиля. Основными мотивационными факторами являются структурирование деятельности, признание и вознаграждение. Наиболее значимыми факторами мотивации для сотрудников в данном случае выступают неудовлетворенные аспекты трудовой деятельности, т.е. то, чего им не хватает.

2. Оптимизация работы персонала

Итог проведения КОП заключается в анализе выводов с точки зрения оцениваемой группы полностью (отдела/всей организации) и каждого сотрудника. На первом уровне определяются общие групповые результаты и стандарты показателей. На втором уровне производится оценка конкретного сотрудника. В электронной форме (в данном случае посредством СУБД Microsoft Access) создается паспорт оцениваемого сотрудника, в котором отражены проанализированные результаты оценки.

Также возможны рекомендации при принятии управленческого решения о перспективах деятельности сотрудника в организации. Данная рекомендация состоит из пяти возможных вариантов:

- 1) уровень профессиональной подготовки сотрудника соответствует занимаемой должности, возможно повышение;
- 2) уровень профессиональной подготовки сотрудника соответствует занимаемой должности;

- 3) уровень профессиональной подготовки сотрудника не полностью соответствует занимаемой должности, рекомендуется дополнительное обучение;
- 4) уровень профессиональной подготовки не полностью соответствует занимаемой должности, рекомендуется понижение или перевод;
- 5) уровень профессиональной подготовки не соответствует занимаемой должности, рекомендуется освобождение сотрудника от занимаемой должности.

3. Создание программы развития персонала

В паспорте оцениваемого сотрудника даются рекомендации по улучшению и развитию профессиональных качеств, динамике карьерного роста, предоставляются прогнозы дальнейшего развития и поведения сотрудника в группе.

Применение метода «360 градусов» делает возможным создание карты развития профессионально-квалификационных навыков сотрудников, которая позволяет увидеть недостатки и перспективы профессионального развития каждого конкретного сотрудника и всего коллектива в целом (табл. 3). Благодаря этому можно существенно увеличить эффективность программ обучения. Карта строится по 4-балльной шкале.

Таблица 3

Модель «Карты развития» профессионально-квалификационных навыков сотрудников ПТО ООО «КОСМОСАВИАСПЕЦСТРОЙ»

	ФИО сотрудника	Организованность	Ответственность	Лидерство	Коммуникативность	Эффективность трудовой деятельности	Способность работать в сложных ситуациях	Лояльность	Профессионализм
1	Сотрудник 1	3,50	3,60	2,90	3,40	3,11	3,50	3,56	3,60
2	Сотрудник 2	3,00	3,00	2,50	2,50	2,50	2,50	3,50	2,50
3	Сотрудник 3	3,91	3,82	3,18	3,55	3,70	3,27	3,20	3,73
...	Сотрудник ...	3,00	4,00	3,00	3,50	3,50	4,00	4,00	4,00
N	Сотрудник N	3,91	4,00	3,55	3,82	3,90	3,73	3,80	3,82

Примечание. Публикуется только урезанный пример ее формата. Шрифт значений в данном случае означает: полужирный шрифт — группа сотрудников или сотрудник, имеющие неудовлетворительные профессионально-квалификационные показатели; полужирный курсив — сотрудники, имеющие профессионально-квалификационные показатели «ниже среднего», светлый курсив — сотрудники, имеющие средние профессионально-квалификационные показатели, прямой светлый — сотрудники, имеющие высокие профессионально-квалификационные показатели.

Цель данного примера — показать возможности применения КОП. Модель КОП, показанная в данном исследовании, выступает информационно-аналитическим механизмом для системы управления социальным и представляется технологией повышения эффективности деятельности организации.

Особенности современной социально-экономической среды делают необходимым увеличение ресурсов, направляемых организациями на развитие персонала. Эволюция научно-практических подходов к организационному управлению значи-

тельно расширила сферу деятельности социального развития, включив в него задачи по улучшению профессионально-квалификационных и личностных качеств сотрудников, а так же по развитию коллектива. Представленное исследование позволяет сделать вывод о возможностях и перспективах применения комплексной оценки персонала в системе социального развития организации.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Анцупов А.Я., Ковалев В.В.* Социально-психологическая оценка персонала. — М., 2008.
- [2] *Вебер М.* Избранные произведения. — М., 1990.
- [3] *Вучкович-Стадник А.А.* Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения. — М., 2010.
- [4] *Гидденс Э.* Социология. — М., 1999.
- [5] *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации. — М., 2003.
- [6] *Кравченко А.И., Тюрина И.О.* Социология управления: фундаментальный курс. — М., 2008.
- [7] Кто ищет таланты? — URL: <<http://hh.ru/article.xml?articleId=2144>>
- [8] *Куренков А.В.* Социальное развитие крупного предприятия (холдинга) как объект стратегического управления: Автореф. дисс. ... к.с.н. — Пенза, 2004.
- [9] *Куринько Р.* Осваиваем КСО: просто о сложном. — Киев, 2011.
- [10] *Мартин П., Ричи Ш.* Управление мотивацией. — М., 2004.
- [11] *Мильтнер Б.З.* Теория организации. — М., 2000.
- [12] *Мотовилин О.Г., Мотовилина И.А.* Оценка персонала в современных организациях. — М., 2009.
- [13] *Неверов А.В.* Особенности развития систем оценки персонала в российских организациях // Диалог цивилизаций: Восток-Запад. Глобализация и мультикультурализм: Россия в современном мире: Материалы XII научной конференции молодых ученых. — М., 2012.
- [14] *Пригожин А.И.* Современная социология организаций. — М., 1995.
- [15] Рынок труда для молодых специалистов в 3 квартале 2011 г. — URL: <<http://hh.ru/article.xml?articleId=978>>
- [16] *Реймаров Г.А.* Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда. — М., 2010.
- [17] *Собчик Л.Н.* Методы психологической диагностики. Методическое руководство. — М., 1990.
- [18] Социология. Основы общей теории / Под ред. Г.В. Осипова. — М., 1996.
- [19] *Степанова О.И.* Социальное развитие промышленного предприятия как объект управления: Автореф. дисс. ... к.э.н. — М., 2005.
- [20] Удовлетворенность работодателей уровнем подготовки выпускников 2009 г. — URL: <<http://hh.ru/article.xml?articleId=770>>
- [21] *Уорд П.* Метод 360 градусов. — М., 2006.
- [22] *Хигир Б.Ю.* Нетрадиционные методы подбора и оценки персонала. — М., 2003.
- [23] *Шведов А.В.* Теория вероятностей и математическая статистика. — М., 2005.
- [24] *Щедровицкий Г.П.* Методология управленческой деятельности. — М., 1995.
- [25] URL: <<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref1366>>

COMPLEX PERSONNEL ASSESSMENT IN THE ORGANIZATION'S SOCIAL DEVELOPMENT SYSTEM

A.V. Neverov

Sociology Chair

Peoples' Friendship University of Russia

Miklukho-Maklaya str., 10/2, Moscow, Russia, 117198

The high performance of modern organizations is directly connected with the personnel, their professional skills, personal, social and other characteristics. Social development management makes it possible to achieve an optimal realization of the employees' abilities and open up their potential to the full. The modern conception of organizations' social development is based on applying a wide range of aspects which impact the personnel's labor activity, which requires introducing new technologies into this process. Personnel assessment acts as an effective technique in the social development system of an organization. The article examines the program of the complex personnel assessment system, describes its methods, gives recommendations as to its application, and provides an example of its practical application.

Key words: an organization's social development, corporate social responsibility, complex personnel assessment.