

годаря новой организации учебного и исследовательского процессов, интегрироваться в международные образовательные и научные проекты.

Деятельность организации образования следует рассматривать в 2-х аспектах: во-первых, с точки зрения ее статуса и конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, во-вторых, в контексте успешности и востребованности выпускников вуза на рынке труда.

Для оценки вузов по различным критериям разработаны академические рейтинги. Однако они не могут быть единственным инструментом при выборе вуза абитуриентами, хотя и облегчают принятие решения. Существуют также рейтинги вузов, подготавливаемые СМИ. Они более независимы, однако ориентированы на самую широкую публику, что вынуждает составителей таких рейтингов идти на облегчение процедур их подготовки, что влияет на качество оценки.

За рубежом некоторые СМИ формируют рейтинги вузов, степень доверия к которым неизменна многие годы, поскольку эта оценочная деятельность ведется специализированными исследовательскими подразделениями с высокой степенью свободы от акционеров и менеджмента.

Наиболее приемлемой моделью независимой оценки представляется следующая: вузы оцениваются независимой специализированной некоммерческой организацией, результаты оценки представляются заинтересованной аудитории через систему массовых коммуникаций; далее полученные результаты могут использоваться федеральными органами управления образованием при подготовке управленческих решений.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ В КОМПАНИИ ООО «БАЛТИКА»

А. Мыскина

5 курс, факультет экономики и управления
Научный руководитель – **ст. преп. Е.А. Лапа**

Система управления персоналом (УП) представляет собой совокупность приемов, методов, технологий, процедур работы с кадрами. Существует несколько подходов к формулированию системы управления персоналом. Все зависит от того, какой аспект данного явления рассматривается.

В систему УП включаются следующие элементы кадровой работы: кадровое планирование, определение потребности в найме, набор, отбор, найм, адаптация, обучение, карьера, оценка, мотивация, нормирование труда и оплата.

Такие методы управления персоналом как оценка должностей и грейдинг позволяют получить более объективную и точную основу для эффективной системы управления человеческими ресурсами и решать

такие стратегические задачи, как анализ и оптимизация организационной структуры; построение иерархии должностей; управление карьерным ростом и развитием сотрудников; формирование простого, справедливого, понятного и адекватного рынка пакета компенсаций и льгот; разработка и внедрение программ мотивации [1]. Грейдинг – распределение должностей в иерархической структуре компании в соответствии с ценностью данной позиции для работы и развития бизнеса [2].

В сравнении с другими методиками, использованными компанией ООО «Балтика», такой подход к оценке должностей и последующему построению грейдов более точен и объективен. Должность получает оценку по каждому из факторов: влияние должности на финансовый результат компании; коммуникация – степень и сложность воздействия на партнёров; инновации – сложность решаемых задач регламента работы; знания и роль в команде – требования к уровню знаний и опыта для конкретной должности, а также наличие подчинённых [3].

По каждому критерию начисляются баллы, а общая сумма баллов позволяет отнести должность к определённому уровню или «грейду».

Эта система позволяет справедливо оценивать и оплачивать каждую должность:

– по сравнению с другими должностями в компании (например, можно сравнивать на первый взгляд несравнимые должности: вклад в успех компании главного энергетика, бухгалтера по расчёту з/п, маркетинг-менеджера и директора завода);

– по сравнению с уровнем оплаты труда аналогичных должностей в других компаниях.

Задача специалистов отдела персонала компании заключается в обосновании работникам необходимости «описи» всех позиций.

Итоговая оценка по всем факторам однозначно определяет относительную ценность должности для компании. Это является основой для построения грейдов – системы должностных и зарплатных уровней [4].

Если применять грейдинг в совокупности с другими кадровыми технологиями, то можно создать современную эффективную систему мотивации персонала, управление компетенциями и карьерой. Все вышеперечисленное будет являться устойчивой основой для создания эффективной системы управления человеческими ресурсами в организации.

Библиографический список

1. Оценка должностей и построение грейдов. <http://www.hcsrussia.ru/-service/grading/>
2. Услуги. Мотивация персонала. Разработка системы грейдов. <http://www.ft-group.ru>
3. Корпоративный портал ООО «Балтика» - «Диалог». <http://dialog>
4. Карьера. Управление персоналом. Распределение заработной платы: грейдинг. <http://strana-sovetov.com>