

Секция «1.4 Кадровое администрирование 5.0: интеллектуализация процессов управления персоналом в государственном и частном секторе экономики»

«Методы оценки персонала как инструмент стратегического планирования карьерного развития работников в организациях финансового сектора»

Научный руководитель – Деханова Наталья Геннадьевна

Сорокина Кристина Андреевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: kristy1531@gmail.com

Оценка персонала как управленческая категория занимает одно из ключевых мест в системе управления человеческими ресурсами организации.[1] В условиях динамично развивающейся экономики, жесткой конкуренции и трансформации деловой среды возрастает потребность в эффективных механизмах управления, основу которых составляет система объективной, прозрачной и комплексной оценки персонала.

Современное понимание оценки персонала существенно отличается от традиционного представления о ней как о средстве контроля, аттестации и выявления несоответствий. В условиях дефицита квалифицированных кадров, усложнения организационной среды и цифровой трансформации фокус смещается от карательно-контролирующей логики к концепции поддержки человеческого капитала, его устойчивости и продуктивности.[2]

В научном и практическом дискурсе на первый план выходят категории Human Sustainability (человеческая устойчивость) и Human Performance (человеческая эффективность), предполагающие, что оценка становится не разовой процедурой, а непрерывным, цифровым и человекоориентированным процессом, интегрированным в повседневную деятельность организации.

Под оценкой персонала в современных условиях целесообразно понимать систематический, основанный на данных и технологиях, процесс получения, анализа и интерпретации информации о профессиональном поведении, результативности, потенциале и уровне благополучия сотрудников с целью оптимизации их вклада в достижения организации и одновременного обеспечения долгосрочного развития и устойчивости самих работников.

Современный финансовый сектор характеризуется высокой динамичностью, сложностью бизнес-процессов и жесткой регуляторной средой, что формирует специфику управления человеческими ресурсами в организациях данной отрасли.[3] Банки, страховые компании, инвестиционные и кредитные организации сталкиваются с уникальными требованиями к подбору, развитию и удержанию персонала, определяемыми как внутренними целями, так и внешним воздействием. Главной характеристикой финансовых организаций выступает высокая стоимость кадровых решений и прямая зависимость бизнес-результатов от профессионализма, добросовестности и компетентности сотрудников.

Основной движущей силой успеха компаний финансового сектора остается человеческий капитал, в особенности квалифицированные специалисты, обладающие профильными знаниями, опытом и способностями к выполнению сложных операций. Организации данного сегмента традиционно предъявляют повышенные требования не только к профессиональной подготовке, но и к этическим стандартам поведения, стрессоустойчивости, готовности к быстрой адаптации в условиях изменений, а также к уровню цифровой грамотности и аналитических навыков. Существенную роль здесь играют также навыки межличностного общения, умение работать с большими массивами информации и способность принимать решения в условиях неопределенности.

Управление персоналом в финансовой сфере осложняется множеством вызовов, связанных с постоянным развитием технологий, ужесточением требований законодательства, необходимостью соответствовать международным стандартам антикоррупционного и комплаенс-контроля, а также с быстрым изменением рыночной конъюнктуры.

Таким образом, оценка персонала выступает эффективным и практикоориентированным инструментом планирования карьерного развития работников. Комплексное и интегрированное применение современных моделей, методов и инструментов кадрового управления позволяет организациям своевременно реагировать на изменения внешней и внутренней среды, обеспечивать баланс между интересами бизнеса и ожиданиями работников, повышать уровень корпоративной культуры и реализовывать долгосрочные конкурентные преимущества на рынке финансовых услуг.

Источники и литература

- 1 Семина, А. П. Роль оценки персонала в системе управления персоналом / А. П. Семина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 1-1. – С. 80-85.
- 2 Морозова О. И., Семенихина А. В. Проблемы кадрового дефицита в условиях цифровой экономики // МНИЖ. 2020. №6-4 (96). С.93-97.
- 3 Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева ; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2021 – 162 с. – Библиогр.: с. 153–160.