

Магістр 1 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ОЦІНКА ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто проблему оцінки праці персоналу, яка набула великого значення, оскільки персонал є головною продуктивною силою, що сприяє високій результативності роботи будь-якого підприємства. Досліджено теоретичні аспекти оцінки праці персоналу.

Аннотация. Рассмотрена проблема оценки труда персонала, которая приобрела большое значение, поскольку персонал является главной производительной силой, которая способствует высокой результативности работы любого предприятия. Исследованы теоретические аспекты оценки труда персонала.

Annotation. The problem of evaluation of the personnel's work has acquired great importance, as the staff is the primary productive force, which contributes to the high performance of any enterprise. The article deals with the theoretical aspects of the evaluation of staff.

Ключові слова: персонал, оцінка праці, підприємство, атестація кадрів.

Необхідною умовою успішної діяльності будь-якої організації є ефективна робота персоналу. Найбільш дієвим способом виявити таланти, виміряти результати роботи і рівень професійних компетентностей працівників, а також їх потенціал у розрізі стратегічних завдань компанії є система оцінювання персоналу. Оцінка персоналу розглядається як елемент управління і як система атестації кадрів, що застосовується в організації в тій чи іншій модифікації. Водночас це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основа для вдосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації.

Оскільки результати оцінки визначають становище працівника на виробництві і перспективу його переміщення, то вони є важливим мотиваційним фактором покращення трудової діяльності і ставлення до праці. Підприємство не може розраховувати на довготривалий розвиток без ефективного управління людьми та організацією їх діяльності. Основою забезпечення цього і є оцінювання кадрів як ключова позиція для вдосконалення мотивації персоналу, підвищення якості трудової діяльності.

Метою статті є дослідження сучасних методів оцінювання персоналу підприємства та перспектив їх впровадження на підприємствах України.

У статті розглянуто окремі аспекти оцінювання праці персоналу, що висвітлені в роботах таких вітчизняних вчених, як: Крушельницька О. В., Балабанова Л. В., Данюк В. М., Щегда А. В., Сардак О. В., Кириченко О. А. [1 – 5].

На основі цього було запропоновано загальне визначення терміна "оцінювання праці персоналу".

Оцінювання персоналу – процедура, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його трудової діяльності встановленим вимогам.

Інструментарій системи оцінки персоналу сформувався під впливом потреб вирішення практичних завдань виробничо-управлінської діяльності на основі певних методів. Методи оцінювання персоналу мають відповідати структурі підприємства, характеру діяльності персоналу, цілям оцінювання, бути простими і зрозумілими, включати 5 – 6 кількісних показників, поєднувати письмові та усні завдання. Вибір системи залежить від рівня зрілості компанії, її завдань і типу корпоративної культури. У фахових джерелах виділяють цілу систему методів, основними з яких є:

1. Атестація – це право адміністрації компанії, що може бути реалізоване відносно всіх або окремих категорій працівників. Усі дані, отримані під час атестації, передаються в комісію, що розглядає їх у присутності працівника й ухвалює рішення про його подальшу долю в організації [4, с. 132].

2. Ассесмент-центр (груповий та індивідуальний) призначений для оцінювання співробітників за компетенціями під конкретне кадрове завдання. Він може включати поведінкове (англ. behaviour – поведінка) інтерв'ю, а також кейси (ігрові ситуації), розроблені спеціально під даний набір компетентностей. Вибір змісту ассесмент-центру обумовлюється метою його проведення. Для відбору кандидатів на високі позиції й оцінювання топ-менеджерів акцент робиться на поведінковому інтерв'ю, для висування співробітників у кадровий резерв – на ділових іграх [4, с. 119].

3. Метод 360° – працівник оцінюється керівником, колегами і своїми підлеглими. Заповнюється загальна та індивідуальна для кожного форма.

4. Метод інтерв'ю – претенденту дається завдання провести співбесіди з декількома кандидатами на робочі місця і самому прийняти рішення. Цей метод зорієнтований на перевірку вмінь правильно оцінювати і підбирати працівників тощо [1, с. 362].

Таким чином, за результатами дослідження методів оцінювання персоналу можна зробити висновок, що їх діапазон дуже широкий. У конкретній ситуації управління персоналу підприємства їх можна застосовувати в довільній чи заданій комбінації. Адже використання видів, прийомів та методів аналізу для конкретних цілей вивчення процесу управління персоналу компанії у сукупності становить методологію та методику його оцінювання.

ефективного механізму оцінювання. Налагоджений механізм оцінювання персоналу позитивно вплине на ефективність праці співробітників підприємств, що, у свою чергу, позначиться на всіх процесах, які відбуваються в організації.

Наук. керівн. Миронова О. М.

Література: 1. Балабанова А. В. Менеджмент організацій : підручник / А. В. Балабанова. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с. 2. Данюк В. М. Мотивація і стимулювання праці в менеджменті персоналу : навч.-метод. посібн. / В. М. Данюк, А. М. Колот. – К. : Наука, 2000. – 98 с. 3. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навчальний посібник / О. А. Кириченко. – 3-тє вид., перероб. і доповн. – К. : Знання-Прес, 2002. – 266 с. 4. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 192 с. 5. Сардак О. В. Управління персоналом : підручник / О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.