

Ковальська Марія
слухач магістерської програми
науковий керівник:
Баб'як Галина
к. г. н., доцент
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ

Сьогодні оцінка персоналу є важливим елементом структури управління персоналом та вагомою складовою у всіх його підсистемах. Оцінка кадрів – це актуальне і важливе питання на сьогоднішній день, без неї ніяк в управлінні персоналом на підприємстві. При дотриманні алгоритму проведення оцінки персоналу допомагає виявити сильні та слабкі сторони організації.

Якщо говорити про оцінку персоналу можна зауважити, що досить часто фахівці забувають про важливість цього питання, ставляться як до чогось поверхневого та другорядного.

Оцінка робітників є безпосередньо ключовим елементом управління в компанії, який пов'язаний з підбором, розміщенням, мотивацією, навчанням кадрів. Характеризує не лише компетенцію, професійний рівень, знання, а й втілення можливостей працівника у роботі, виконання нормативів та доручень. Через оцінку можна виявити сильні та слабкі сторони підприємства, а також удосконалити організаційний процес. Оцінка персоналу дасть змогу виявити ступінь відповідальності працівника перед фірмою.

Оцінити персонал не так легко, як може здатися на перший погляд. До цього треба підійти грамотно і комплексно, тому що поверхнева оцінка не дасть бажаного результату, а витрати на її проведення будуть даремні.

Співробітники діляться на лідерів, ентузіастів, середнячків, ледарів та порушників, які по різному ставляться до своїх виробничих функцій. Тому потрібно розробити єдину, комплексну систему оцінки продуктивності та результативності виконання робітником своїх обов'язків. Підготовлений та правильно організований процес оцінки позитивно та похвально позначиться на подіях у корпорації, її успіху.

Слід зазначити, що будь-яка оцінка несе неминуче соціально-психологічне навантаження на людину. На теперішній час в організаціях при оцінюванні персоналу мало уваги приділяють психологічній стороні. На наш погляд це не зовсім правильно, тому що кожний працівник є, насамперед, особистістю. На підприємствах працюють не роботи, а живі люди, які відрізняються своїм характером, способом сприйняття поставлених задач перед ними, ставленням до тієї чи іншої конфліктної ситуації, перенесенням особистісних проблем, темпераментом, стилем життя, індивідуальними думками, власними поглядами та переконаннями.

Кожна особистість прагне гідного схвалення її діяльності. Індивід задовольняє свої соціальні потреби, якщо суспільство (колектив, начальник, споживачі продуктів праці) дає комплексну позитивну оцінку його роботі. Однією з найбільших проблем оцінки і найімовірніших причин помилок у її проведенні персоналу є суб'єктивність.

Підсумовуючи, хочеться сказати, що як би банально це не звучало, але істина проста: кожен співробітник повинен бути на своєму місці, там, де комфортно і цікаво працювати, де він виконує свої обов'язки максимально добре, якісно і швидко. Ідеальний варіант, який влаштує і організацію, і працівника – прагнути стати не незамінним, а ефективним і цінним. Чим більше таких людей, тим краще, оскільки саме вони дають необхідний результат.

Список використаних джерел

1. Формування ефективної системи оцінювання персоналу на підприємстві /О.В. Григор'єва, Т.О. Галайда, А.В. Іскрук. Ефективна економіка. 2014. №11.