

Збірник матеріалів доповідей міжнародної науково-практичної конференції // Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики : Тернопіль-Збараж, 26-27 жовт. 2017 р.] .Тернопіль : СМП «Тайп», 2017. - Ч. II. - С. 97-99.

Галина Копищик,
студентка групи ФАМС-21
Науковий керівник
к. е. н., доцент Дяків О. П.

Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення

Саме з оцінювання розпочинається підвищення якісної складової персоналу. Складним завданням для багатьох організацій і є оцінювання працівників, тому що потрібно дати оцінку не тільки кожному учасникові колективу, а й взаємозв'язкам між ними, стосункам усередині організації і, звичайно, потенціалу організації в цілому [1, с. 97].

Ефективність діяльності значною мірою визначається ступенем відповідності працівників організації їхнім робочим місцям, саме будь-якої конкретної організації. На думку українських науковців, оцінка персоналу – це процес ідентифікації ефективності чи неефективності діяльності працівників у виконанні завдань організації з метою послідовного збереження інформації, необхідної для застосування майбутніх управлінських рішень [4, с. 22]. Керівні органи організації інформує систематичне і регулярне оцінювання працівників, необхідне для прийняття обдуманих дій щодо підвищення зарплати (нагородження кращих працівників мотивуюче впливає на них і на їхніх колег), просування кар'єрними сходами або звільнення з роботи [3, с. 122]. Статус на виробництві та подальшу перспективу кар'єрного зростання або ротації визначають за результатами оцінки працівників. Саме для працівника оцінювання є вирішальним мотиваційним фактором щодо поліпшення його власної трудової діяльності. Проведення оцінки персоналу надає інформацію про: ефективність праці робітників; ймовірне зростання спеціалістів та їх перспективи; причини нерезультативної роботи окремих працівників; переваги і потреби в навчанні та підвищенні кваліфікації; шляхи вдосконалення організації праці. На основі методів, які повинні відповідати організаційній структурі організації, простих і доступних, під впливом потреби вирішення емпіричних завдань управлінсько – виробничої діяльності створюють інструменти процедури оцінювання персоналу. Ефективними способами оцінки в сучасних організаціях, на нашу думку, є:

1. Метод «360 градусів» – колеги, підлеглі та керівництво оцінює свого працівника. Серед плюсів методу: окреслення потреби у навчанні робітника в рамках тих компетенцій, які необхідно вдосконалювати; можливість застосування проектної команди з метою добору або

для самовираження тих працівників, які можуть трудитися над складними проектами, для створення кадрового резерву.

2. Матричний метод – один із найпоширеніших методів опису. Його значення полягає у порівнянні фактичних якостей працівників з переліком якостей, згідно їхньої посадою.

3. Фотографія робочого дня – вид дослідження, за якого визначають усі без винятку витрати часу виконавця протягом періоду роботи. У результаті отримують інформацію: чим саме і впродовж якого часу займався конкретний працівник. Перевагами методу є: вираження втрат робочого часу, встановлення їх причин; отримання вихідних даних для розроблення нормативів підготовчо-завершального часу, часу на особисті потреби та відпочинок, нормативів обслуговування; визначення вини працівників у невиконанні норм; визначення часу, наданого для відпочинку, часу обслуговування робочого місця.

4. Assessment Center – технологія оцінювання професійних якостей працівників, базована на моделюванні ключових аспектів їхньої діяльності. Дає змогу співробітникам (чи кандидатам на вакансію) показати знання, навички, вміння, здібності та особисті якості в деяких ситуаціях і визначити відповідності компетенцій кадрового складу організації її цілям, стратегії, корпоративній культурі, структурі, технологіям із застосуванням спеціалізованих оціночних процедур. Використовують для добору, навчання і розвитку персоналу. Суть методу полягає в тому, щоби створити вправи, котрі моделюють ключові моменти діяльності того, кого оцінюють, із метою виявлення його професійно важливих якостей [2, с. 100].

5. Метод оцінювання за компетенціями – це навички, знання, особистісні якості, які проявляються в поведінці людини і допомагають успішному досягненню результатів. Серед переваг методу: мотивування працівників на освоєння високої якості виконання роботи; виправлення її низької якості роботи; після оцінки керівні підрозділи приймають зважені кадрові рішення щодо ротації персоналу.

Надання зворотного зв'язку учасникам оцінювання; забезпечення його дієвості; сприяння гнучкості процедури оцінювання (завдяки гнучкості фахівець може стати на позиції різних точок зору й об'єктивно розглядати різні ситуації); забезпечення можливості прогнозування оцінки (з метою подальшого планування управлінських рішень). Саме завдяки врахуванню цих чинників підвищується ефективність сучасної системи оцінювання персоналу.

Для того, щоб підвищити, перевести, звільнити або відправити на навчання працівника, керівництву потрібно прийняти обґрунтоване рішення, і в цьому йому допомагає інформація про оцінення персоналу. За допомогою розглянутих методів можна максимально ефективно оцінити кожну категорію працівників та не допускати помилок при оцінюванні, хоча досі немає універсальної методології оцінювання кожного працівника. Перераховані

вище методи дають можливість визначити потребу в навчанні працівників, розвитку необхідних компетенцій; сформувати кадровий резерв; отримати комплексну оцінку кожного працівника. Однак, слід зазначити, що вибір конкретного методу та інструментів оцінювання залежить від специфіки підприємства (організації), а також внутрішніх і зовнішніх умов його діяльності.

Література:

1. Дяків О. П. Атестація як один із методів оцінки персоналу в державних установах / О. Дяків, Н. Бакуліна, А. Страдомський // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України // Зб. наук. пр. – Випуск 13. – Тернопіль: Економ. думка, 2008. – С.97–104.
2. Дяків О. П. Оцінка персоналу методом Assessment centr / О. Дяків, М. Пилипчук // Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи: збірник матеріалів / Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля // Наук. Журнал. – 2011. – № 14 (168). – С. 100–103.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Колот А. М. – К: КНЕУ, 2005. – 337 с.
4. Корнюшин В. Ю. Оценка и аттестация персонала: учебное пособие/ Корнюшин В. Ю. – М: МИЭП, 2010. – 120 с.