

Заболотний Микола, Фомошевський Андрій
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Шушпанов Д.Г.)

ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ЙОГО РОЛЬ У ДІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОДАТКОВИХ ОРГАНІВ

Оцінювання персоналу є необхідним атрибутом, який забезпечує ефективність діяльності будь-якої організації та її конкурентоздатність. Це пов'язано із тим, що персонал є основним ресурсом організації та забезпечує досягнення її цілей та вирішення завдань, При цьому персонал – це люди які, як правило, мають різні можливості, знання, вміння та навички. Не знаючи їх, не можливо використовувати персонал зі максимальною ефективністю. Вирішення цього питання полягає у використанні персональних систем оцінювання персоналу, які засновані на застосуванні конкретних методологічних апаратів. Основні складові оцінки персоналу містять визначення результативності, продуктивності та ефективності, виконання трудових зобов'язань працівниками, за рахунок чого можливо прийняти відповідні рішення та запропонувати найкращі способи управління персоналом.

Оцінка персоналу – це досить складна в аналітичному відношенні система, яка не може використати однозначно у будь-якій організації, адже має бути враховані її цілі та завдання, а також головний механізм реалізації функцій, які виконують роботу у своїй частині. Оцінка персоналу – це конкретний комплекс, всередині якого може бути виведено дві основні форми – первинне оцінювання, яке використовується під час розгляду кандидатури людини на заняття нею вакантної посади, і оцінювання поточне, завдяки якому здійснюється оцінювання діяльності людини на робочому місці за певний проміжок часу.

Оцінка персоналу – це не нове явище, люди оцінювали завжди. У зв'язку з цим, можна виокремити дві групи методів для оцінювання персоналу – традиційні, які активно застосовувались у XIX та XX сторіччях, і нетрадиційні, які можна віднести до категорій сучасних. Останні характеризуються тим, що вони зорієнтовані на досягнення стратегічних цілей діяльності організації.

Будь-яка організація прагне до досягнення поставлених цілей. При цьому ступінь досягнення цих цілей, дозволяє визначити ефективність дії організації, тобто оцінити використання ресурсів, у тому числі й трудових. Потрібно завжди враховувати, що працівники неоднаково виконують свої обов'язки, що пов'язано з різними чинниками, що визначають їхню діяльність. Сюди можна віднести і професіоналізм, і зацікавленість у професії, і мотивацію, і ступінь

відповідності фізичних та інтелектуальних даних, і стиль управління. Відповідність цих чинників конкретної людини і займаного ним робочого місця дозволяє оцінити персонал. Працівник не може бути ідеальний завжди і у всьому, в організації завжди можна виділити лідерів, аутсайдерів і середняків за принципом виконання ними трудових обов'язків. Але відокремлено провести таку диференціацію, засновану тільки на зовнішніх судженнях і висновках, неможливо, що формує для кожної організації необхідність мати єдину систему оцінки персоналу, яка дозволяє оцінювати ступінь якості у виконанні працівниками своїх трудових обов'язків.

Система оцінки дозволяє підвищити ефективність управління через:

- позитивний вплив через мотивацію;
- планування навчання і підвищення кваліфікації;
- планування кар'єрного зростання;
- виявлення сильних і слабких сторін у діяльності і професійної підготовки працівників.

Регулярне оцінювання персоналу дозволяє керівництву отримувати інформацію, необхідну для прийняття рішень щодо матеріального і нематеріального стимулювання, а також переміщення працівника в межах організації, наприклад, переведення на іншу посаду, звільнення тощо. Система оцінювання повинна бути максимально об'єктивною і сприйматися працівниками як об'єктивна, що реалізується через побудову системи оцінки на основі принципів відкритості і зрозумілості для персоналу. Важливо і те, що результати повинні бути конфіденційні, тобто відомі тільки співробітнику, керівнику і менеджеру з персоналу, так як в протилежному випадку може виникнути ситуація напруги, відчуження між працівниками і керівництвом тощо. Для того щоб оцінка персоналу була ефективною, в її розробці повинні брати участь і самі працівники, які встановлюють оптимальні критерії, враховуючи їх по внутрішнім показникам роботи і за умови їх сумісності з реально виконуваною роботою.

Специфіка діяльності організації вимагає особливого підходу до визначення процедури та методів оцінки персоналу. Оцінювання працівників державних контролюючих органів потребує окремого підходу. Наприклад під час визначення критеріїв оцінювання працівників податкових органів однією з основних вимог є участь безпосередніх виконавців завдань не лише як активних респондентів, а і як розробників відповідних нормативів без будь-якого тиску згори. Це сприятиме вдосконаленню розроблюваних нормативів та викликатиме довіру з боку цієї категорії працівників [1].

Сьогодні зв'язок атестації з системою оплати праці працівників податкових органів непрямим. Лише за умови підвищення на посаді, а відтак й

підвищення рангу, можливе зростання заробітної плати. Якщо ж працівник отримує оцінку, що підтверджує його відповідність займаній посаді та зараховується в резерв, то це не позначається на його матеріальній мотивації. Тому необхідно пов'язати атестацію з системою оплати праці через використання показників ефективності діяльності. Крім цього, варто використовувати можливості підвищення мотивації працівників податкових органів через застосування гнучких умов праці, надання соціального пакету, медичне обслуговування та інші пільги [3].

Створити оптимальну систему оцінювання досить складно, але в будь-якому випадку, вона має містити комплекс показників, за якими можна диференціювати роботу персоналу.

Використані джерела

1. Карпінський Б., Залуцька Н. Напрями розвитку управління людськими ресурсами в органах Державної податкової служби. Україна: аспекти праці. 2007. № 2. С. 46–51.
2. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90
3. Шушпанов Д. Г. Особливості атестації державних службовців в Україні та шляхи її вдосконалення //Сталий розвиток економіки: Всеукраїнський науково-виробничий журнал.– Вип. – 2011. – Т. 6. – №. 9. – С. 31-35.

Зварич Інна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Круп'як Л.Б.)

ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ

Планування розвитку професійної кар'єри працівників є необхідною складовою ефективною діяльністю будь-якої державної установи. Водночас, при плануванні розвитку кар'єри визначається майбутній професійний розвиток працівника, етапи досягнення намічених цілей та просування по службі, порівнюються потенційні можливості, здібності і цілі працівника з вимогами державної установи, її стратегією і планами розвитку.

Разом з тим, планування розвитку професійної кар'єри має позитивний вплив на державних службовців. Підвищуючи свою кваліфікацію, здобуваючи нові знання, уміння і навички, вони стають більш конкурентоспроможними на ринку праці й отримують додаткові можливості для професійного росту як усередині державної установи, так і за її межами.