

Галина БАБ'ЯК

к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ

Марія КОВАЛЬСЬКА

здобувачка освітньо-професійної
програми «Управління персоналом» ТНЕУ

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ

Сьогодні оцінка персоналу є важливим елементом структури його управління та вагомою складовою у всіх підсистемах. При застосуванні системи оцінювання працівники усвідомлюють свою важливість для підприємства і скеровують свою діяльність в кращу сторону. Потрібно правильно розробити та провести оцінку кадрів, тоді вона стане ефективним інструментом, що дозволить скласти план професійного розвитку, побудувати відкриту корпоративну культуру й довірливі стосунки з керівником, налагодити соціально-психологічний клімат у колективі, підвищити прибутковість підприємства за рахунок ефективнішого управління персоналом.

Оцінка кадрів – надзвичайно актуальне і важливе питання сьогодення. Без неї ніяк не обійтися в управлінні персоналом на підприємстві. При дотриманні алгоритму проведення оцінка персоналу допомагає виявити його сильні та слабкі сторони.

Безпосередньо через оцінку персоналу керівник підприємства чи інша зацікавлена особа може отримати інформацію про ефективність роботи працівників, їх потенційні можливості і перспективи росту. За допомогою цих даних виявляють причини неефективної роботи окремих спеціалістів, проводять ряд досліджень для виявлення потреб в навчанні та підвищенні кваліфікації, знаходять шляхи удосконалення організації праці.

Несуттєво, в якій сфері працює ваша компанія, що за товар виробляє, чи які послуги надає, найкращим вкладенням для бізнесу буде пошук потрібних особистостей в команду. Будь-яке підприємство стане ефективніше функціонувати при наявності кваліфікаційних працівників. Тому підібрати професіоналів своєї справи є головним завданням служби управління персоналом.

Методи добирання фахівців обертаються навколо типу необхідних працівників на тій або іншій посаді. На перший погляд знайти досвідчену робочу силу легко, але це далеко не так. Потрібно логічно, послідовно, витримано та професійно підійти до доручення щодо пошуку потенційних кадрів. Кожен HR-менеджер вибирає самостійно способи та прийоми добору співробітників.

Склад штату працівників постійно змінюється, часто постають питання набору нових. Відомі внутрішні та зовнішні джерела підбору персоналу.

Найперше менеджери персоналу шукають необхідну людину всередині компанії. Можливо працівник з потрібним набором характеристик для конкретного місця роботи вже існує, проте його варто перевести з іншого відділення, підвищити по кар'єрних сходинках чи відправити на курси підвищення кваліфікації. Якщо ж вакансія не заповнюється внутрішнім підбором, то необхідно переходити до зовнішнього, за межами підприємства.

Тільки в разі вдалого відбору на певну посаду кандидата, особистісні і професійні якості якого найбільшою мірою відповідають займаній посаді, ефективної його мотивації і розвитку, буде досягнута мета [2].

В кінцевому результаті вагомо визначити чи потрібен конкретний працівник організації, а вона йому. Проаналізувати цінності кандидата як особи з цінностями та метою даної організації/підприємства. Це є дуже важливо, щоб не допустити у відборі помилки, що може мати значущі негативні наслідки. Наприклад, людина через певні чинники несумісності за певний період часу звільниться, тоді робота працівника з підбору персоналу зійде на нуль. Потрібно буде починати з самого початку.

Оцінювання персоналу розглядається як зіставлення особистих та ділових якостей працівника з деякими потрібними параметрами або критеріями робочого місця.

Кожній посаді притаманні свої певні вимоги, обов'язки, зміст і характер праці, яким має відповідати працівник, а також потребам, цінностям й корпоративній культурі підприємства/організації.

В управлінні персоналом оцінювання різних потреб як організації, так і персоналу відбувається на багатьох етапах управління, а саме: кадрове планування, оплата, стимулювання і мотивація праці, трудова адаптація, професійне навчання, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, відставка і звільнення персоналу [3].

Оцінка персоналу пов'язує та об'єднує всі елементи системи управління в єдине ціле. Позиція та статус робітника на підприємстві, просування його по службі залежить від результатів оцінки.

Під оцінку підпадають усі групи працівників, але її важливість і суть для всіх категорій інша. Можна зробити висновки, що оцінка ділових, професійних та особистих якостей керівників, директорів й начальників відділів набагато складніша, ніж робітників.

На сучасному етапі розвитку економіки необхідно розробити єдину систему оцінки продуктивності та результативності виконання робітником своїх обов'язків. Підготовлений та правильно організований процес оцінки позитивно позначиться на успішній діяльності підприємства/організації.

Перш за все, оцінка робітників є безпосередньо ключовим елементом

управління в організації, 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.

Потрібно визнати, що процес оцінки штатних працівників в теорії й на практиці недостатньо продуманий та розвинений.

Система оцінки персоналу в умовах певного підприємства матиме низку особливостей, оскільки вона повинна показувати та враховувати такі чинники, як його цілі, стан навколишнього середовища, організаційну структуру, традиції й культуру, характеристики штатних працівників.

Підсумовуючи вище сказане, можна стверджувати, що загальне призначення оцінки персоналу організації, незалежно від місця її знаходження або галузевої приналежності, полягає в підвищенні ефективності та результативності трудової діяльності кадрів. Це, в свою чергу, впливає на успіх її діяльності в цілому.

Використані джерела

1. Баб'як, Г. Шляхи вдосконалення технологій відбору персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: Науковий журнал*. Вип. 22. Тернопіль: Економічна думка, 2017. С. 98-102.
2. Babiak H., Illiash I. Personnel selection – basis of technology of it's quality management. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: Науковий журнал*. Вип. 23. Тернопіль: Економічна думка, 2018. С. 73-77
3. Формування ефективної системи оцінювання персоналу на підприємстві /О.В.Григор'єва, Т.О. Галайда, А.В. Іскрук. *Ефективна економіка*. 2014. №11.

Наталія БАКУЛІНА

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ

Владислав ШНАЙДЕР

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

ДОКУМЕНТАЦІЯ ЯК ОСНОВА ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Документація це – комплекс офіційних, взаємопов'язаних та об'єднаних у визначеній формі документів, які містять в собі передбачувану інформацію про виріб, процес або діяльність даної організації.[6] Але без результативної