

<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4431>

2. Азанов А. М. Развитие методических положений по формированию системы стимулирования персонала организации. URL: https://elar.irfu.ru/bitstream/10995/50433/1/m_th_a.m.azanov_2017.pdf

3. Шушпанов Д. Оплата праці та мотивація працівників в Україні: сучасний стан та напрямки вдосконалення. *Економічний аналіз*. 2011. Вип. 9. Частина 3. С. 347-350.

Осадца Андрій

(науковий керівник: д. е. н, професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Монастирський Г.Л.)

ЦІЛІ ТА ФУНКЦІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Оцінювання персоналу — це процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам.

Постійне використання системи оцінки персоналу суттєво впливає на ефективність організації та її імідж. Виявляючи ступінь невідповідності фактично досягнутих рівнів виконання завдання очікуваним, менеджери можуть розробляти конкретні управлінські рішення, заходи, спрямовані на покращення як загальних, так і індивідуальних результатів роботи.

Цілі оцінки: 1) інформативні, які полягають в забезпеченні керівників різних рівнів управління необхідними даними про роботу своїх підлеглих, а також про їх індивідуальні здобутки та недоліки; 2) мотиваційні, які передбачають взаємозв'язок матеріальної винагороди і морального заохочення з трудовою поведінкою і результатами праці і таким чином орієнтує персонал на покращення діяльності, набуття нових професійних навичок, необхідних для кращого виконання завдань із соціального захисту; 3) адміністративні, які постійно реалізуються у процесі прийняття кадрових рішень: підвищення (пониження) по службі, переведення

на іншу роботу, перепідготовка та перекваліфікація, заохочення або покарання, припинення трудового договору.

Оцінка персоналу (самооцінка та зовнішня) виконує принаймні дві основні функції: орієнтувальну і стимулювальну. Орієнтувальна функція полягає в тому, що кожна людина через оцінку з боку суспільства та з допомогою самооцінки усвідомлює себе, свій стан і поведінку, отримує можливість визначити напрями і способи дальшої діяльності. Стимулювальна функція оцінки виявляється в тому, що вона, породжуючи в людини переживання успіху або невдачі, підтверджуючи правильність або неправильність вибраної поведінки, спонукає людину до діяльності в певному напрямку.

Оцінку персоналу можна подати в таких трьох блоках (складових): 1) зміст оцінки; 2) методи оцінки; 3) процедура оцінки.

Для того щоб оцінка була дійовою, а її сенс був зрозумілим і мав мотиваційний характер, її треба провадити за основним змістом діяльності, за тими її аспектами, які прямо пов'язані з працею, її результатами. Однак важливо оцінити й особисті якості працівника, високий рівень яких є передумовою ефективної трудової діяльності. Отже, зміст оцінки має включати оцінку особистих якостей працівника, його праці та результатів праці.

Після визначення того, що треба оцінювати, виникають нові проблеми. Як установити ті елементи (показники), що входять до змісту оцінки, і як виміряти величину того чи іншого показника? Розв'язання цих проблем досягається використанням методів оцінки.

Одним із найважливіших завдань діяльності служби управління персоналом є проведення атестації. Атестація – це визначення ділових якостей, рівня кваліфікації, знань, практичних навиків працівників і визначення відповідності чи не відповідності робочим місцям та посадам які вони обіймають. Основною метою атестації є не контроль виконання працівниками своїх функціональних обов'язків, а оцінка потенційних можливостей працівників, з метою підвищення результативності праці і оптимальній розстановці персоналу.

Важливим елементами ефективного проведення процедури атестації є її періодичність та використання різних методів оцінки працівників, які б дозволили об'єктивно проаналізувати відповідність даного працівника займаній посаді та виробити шляхи підвищення праці.

Атестація є гласною процедурою, яка повинна відбуватись з максимальною оповіщеністю працівників про методи, хід підготовки, проведення, результати та її висновки.

Використані джерела

1. Каленюк І. Деякі проблеми організації та фінансування професійної підготовки кадрів. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 8.
2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посібник. К.: КНЕУ, 1998.
3. Савченко В. Удосконалення та підвищення ефективності професійного навчання кадрів на виробництві. *Україна: аспекти праці*. 2016. № 7.

Павельєва Марія

(науковий керівник: д. е. н, професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Монастирський Г.Л.)

РОЗВИТОК ЗАСАД ПАРТНЕРСТВА В ПРОЦЕСІ ПЛАНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ

Розглядаючи різні варіації планування кар'єри, науковці, як правило, представляють за бажану мету зайняття посади керівника найвищого рівня в організації, установі тощо або політичної посади. Попри це, спілкування з керівниками різного рівня свідчить про те, що на початку їх трудової діяльності у переважній більшості із них було абсолютно відмінне від реальності бачення свого майбутнього. Таким чином, можемо стверджувати, що на початку трудової діяльності варто звернути увагу на особистісні компетенції працівника, особливо на морально-етичні якості, та його здатність до розвитку, навчання. На нашу думку, саме ці характеристики є