

УДК 331.108(045)

Кривіцька Аліна

магістр

Заїка Тетяна

магістр

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

м. Вінниця

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ЗМІСТОВНОСТІ ФУНКЦІЙ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація

У статті розглянуто сучасні види оцінки персоналу: самооцінка і зовнішня оцінка. Подано схему процедури оцінки персоналу підприємства. Розглядається формування системи оцінки персоналу з використанням інформаційних потоків.

***Ключові слова:** персонал, система управління персоналом, самооцінка, зовнішня оцінка.*

Ефективна система управління персоналом покликана забезпечити підприємство висококваліфікованими працівниками, ефективно розставляти персонал на основі їх професійно-кваліфікаційних можливостей та потенціалу, належним чином оцінювати та винагороджувати за трудові здобутки, забезпечувати сприятливі умови для трудової діяльності, розвивати та підтримувати на високому рівні системи підвищення кваліфікації персоналу, покращувати морально-психологічний клімат колективу, впливати на творчу, інтелектуальну та трудову активність персоналу та ін. Відповідна система повинна бути орієнтована на стратегічні пріоритети діяльності підприємства [6].

Для побудови ефективної та доцільної системи управління персоналом потрібно враховувати велику різноманітність внутрішніх факторів, що характеризують рівень розвитку управління та ступінь компетентності працівників підприємства. Інструментом аналізу стану управління персоналом є його оцінка. За допомогою оцінки персоналу надається можливість отримати інформацію про потребу підприємства в працівниках конкретного фаху та рівня кваліфікації, рівень сукупного трудового потенціалу, індивідуальних особливостях конкретного працівника, його мотиваційні потреби та потенційні можливості.

Оцінці персоналу як найважливішому елементу системи управління персоналом, присвячено багато робіт як вітчизняних, так й іноземних авторів. Дослідженню проблем, пов'язаних з визначенням ефективності управління персоналом, форм і методів його оцінки та стимулювання, присвячено роботи багатьох вчених, серед яких зарубіжні та вітчизняні: Дж. Аткинсон, І. О. Баткаєва, Д. П. Богиня, М. Д. Ведерніков, В. Р. Веснін, М. О. Волгін, В. Врум, Б. М. Генкін, Ф. Герцберг, В. М. Гончаров, О. А. Грیشнова, В. М. Данюк, Г. Десслер, Г. А. Дмитренко, О. П. Єгоршин, Н. І. Єсінова, А. Я. Кібанов, Ю. П. Кокін, А. М. Колот, Т. А. Костишина, О. В. Крушельницька, Г. Т. Куліков та інші.

Сучасними теоретиками і практиками виокремлюються два види оцінки

персоналу: самооцінка і зовнішня оцінка [2].

У [5] самооцінка пов'язана з установленням працівником свого місця в системі відносин з іншими людьми і має емоційний характер, заснований на уявленні людини про власні достоїнства і недоліки. Занижена самооцінка індивіда звичайно приводить до невпевненості в роботі, зниженню ініціативи і творчої активності. Завищена самооцінка (особливо в сполученні з низьким професійним рівнем) нерідко обумовлює зриви в роботі і порушення гармонії у відношенні з колегами. Самооцінка працівника може здійснюватися за допомогою спеціально розроблених методик (наприклад, методики самооцінки особистісного розвитку Е. Шарапатової і каскадної самооцінки диференціального контролю потенціалу керівника Є.Жарикова). Недоліком самооцінки є висока частка суб'єктивізму [2].

Основними принципами ефективної оцінки вважаються спрямованість на поліпшення роботи, результативність; об'єктивність та достовірність; надійність і уніфікованість критеріїв, достовірність методів, ретельна підготовка, зв'язок оціночних показників з результатами підприємства; конфіденційність, гласність, демократизм; всебічне неупереджене обговорення результатів оцінки, ділових і особистісних характеристик працівника, його відповідності посаді, перспектив на майбутнє тощо [4].

Для підвищення ефективності процесу формування системи оцінки персоналу, на нашу думку, необхідно досліджувати даний процес з точки зору інформаційного підходу, який розглядає формування системи оцінки персоналу за використання інформаційних потоків (рис. 1.).

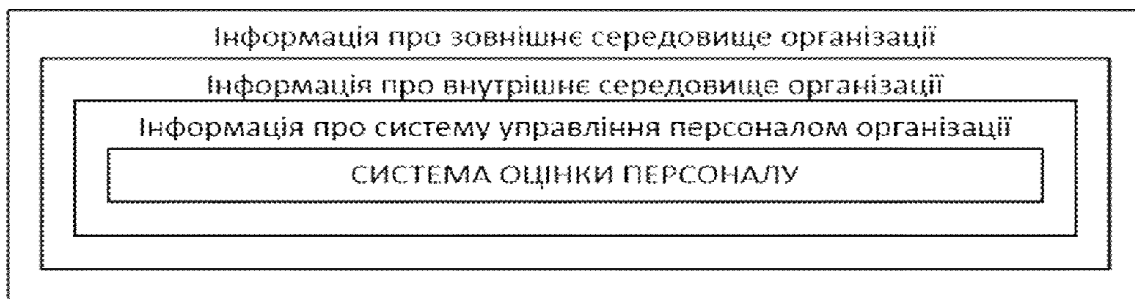


Рис. 1. Інформаційні потоки формування системи оцінки персоналу

Інформаційні потоки розкривають місце оцінки працівників у системі управління персоналом і підприємства в цілому та встановлюють основні засади формування системного підходу до оцінки працівників підприємства. Ми переконані, що оцінка працівника на підприємстві в тому чи іншому вигляді має здійснюватись на кожному етапі роботи з персоналом (рис. 2):

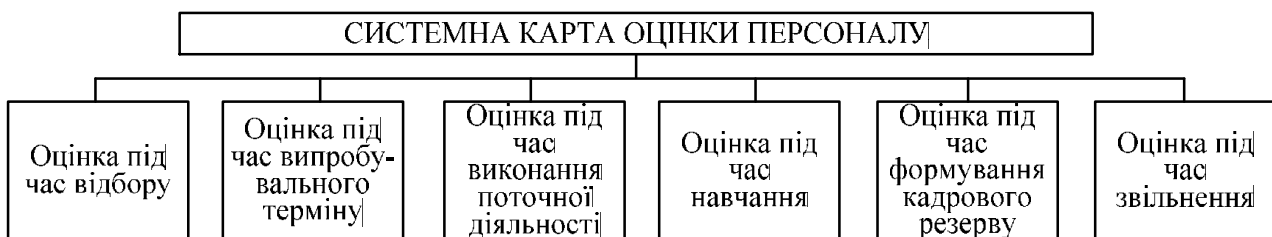


Рис. 2. Системна карта оцінки персоналу

– відбір кандидата на вакантну посаду: оцінка необхідна для встановлення відповідності умінь і навичок кандидата (як професійних, так і особистісних) посадовим вимогам і корпоративної культури організації;

– під час випробувального терміну: метою є додаткова оцінка рівня відповідності працівника займаній посаді й рівня його адаптації в організації;

– під час виконання поточної діяльності: на даному етапі оцінка спрямована на уточнення плану професійного і кар'єрного зростання працівника, прийняття рішень про преміювання, коригування заробітної плати;

– навчання працівника (відповідно до цілей організації): необхідно визначити поточні знання працівника і потребу в його навчанні;

– формування кадрового резерву: оцінка професійного та особистісного потенціалу працівника;

– звільнення: оцінка потрібна для виявлення некомпетентності працівника, причому підставою звільнення в цьому випадку можуть бути тільки результати атестації.

Серед основних проблем, що стосуються оцінки діяльності персоналу, науковці виділяють:

1. Ізольований розгляд вирішення завдання, тобто необхідність введення специфічних критеріїв для оцінки ступеня його виконання; недооцінка систематичного впливу чинників на індивідуальний результат роботи; труднощі структуризації та поділу управлінських та виробничих завдань.

2. Виокремлення внеску окремого працівника із загальних результатів роботи. За даного підходу повинні оцінюватись вже реалізовані рішення, заходи, що виконані у звітному періоді, а також рівень досягнення рішень, виконання яких триває та які мають стратегічний характер.

3. Використання оцінки як якісного вимірювання результатів, що передбачає встановлення обмежень, масштабів та одиниці вимірювання.

4. Застосування дискретної оцінки замість безперервного процесу вимірювання показників, який включає оцінки минулого замість випереджаючої оцінки майбутнього розвитку; оцінку результатів без обговорення їх з працівниками; фіксацію досягнутого замість розвитку досягнень.

5. Помилкове співвідношення оцінки персоналу із загальною системою його розвитку, тобто ізольований розгляд оцінки замість застосування інтегрованої концепції ділової активності персоналу; недостатня увага до стосунків, які мають конфліктний характер, наприклад, до ефекту ієрархії, особистих інтересів конфліктуючих сторін.

6. Недостатня увага до відносин між оцінювачами та оцінюваним, що обумовлює суб'єктивний підхід до вибору експертів чи методик оцінки, настрою та мотивації тих, хто бере участь в процедурі оцінки.

7. Мінімальне визнання та несхвалення результатів оцінки завдяки нерегулярності, вибірковості, суб'єктивній трактовці результатів; помилкового застосування методів та результатів оцінки [1].

В науковій літературі оцінку персоналу пропонується розглядати за трьома складовими: зміст оцінки, методи оцінки, процедура оцінки (за об'єктами, джерелами, способами проведення, критеріями, суб'єктами, періодами).

Процедура оцінки значною мірою залежить від її цілей і можливостей одержати необхідні матеріали для проведення самої оцінки. Авторську схему процедури оцінки персоналу промислового підприємства надано на рис. 3.

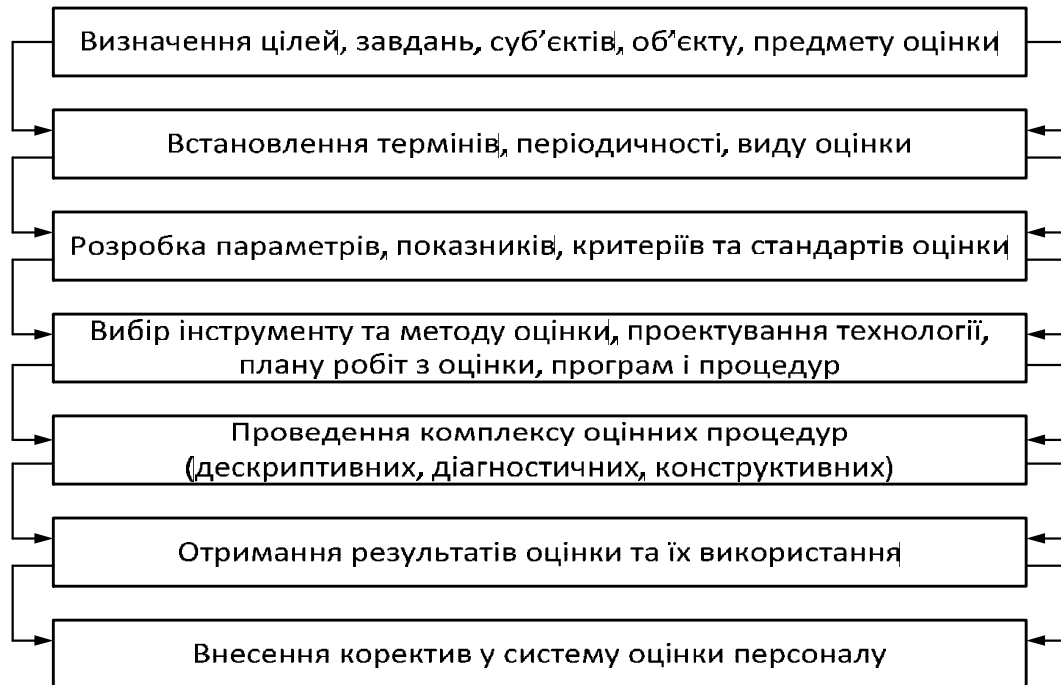


Рис. 3. Схема процедури оцінки персоналу підприємства

На думку А.М. Колота, теорія і практика оцінки персоналу в Україні нині перебуває на етапі становлення. Для оцінки персоналу все ще характерним є некомплексність, еkleктичний підхід, коли результати оцінювання здобувають з допомогою конгломерату не пов'язаних між собою оцінних методів; брак систематичності та регулярності у застосуванні процедур оцінювання. А. М. Колот вказує на те, що до характерних ознак, чинних в Україні, систем оцінювання персоналу слід віднести й орієнтацію на спрощені процедури оцінки, брак конструктивного зворотного зв'язку між об'єктом і суб'єктами оцінювання [3, с. 297].

Тому, вивчивши досвід вітчизняних і зарубіжних науковців, нами запропонована модель системи комплексної оцінки персоналу підприємства, яка має бути інтегрована у загальний механізм управління підприємством (рис. 4).

Дослідження показали, що теоретико-методична база оцінки персоналу ще формується. Підприємства, які розуміють, що шляхом удосконалення системи роботи з персоналом можна отримувати кращі результати, піклуються про якість свого персоналу та застосовують різноманітні процедури оцінки персоналу як під час прийняття на роботу, так і в процесі його професійного та посадового зростання.

Попри те, на стан і розвиток системи оцінки персоналу впливають багато внутрішніх і зовнішніх чинників. Одночасно з цим, сама оцінка складається з різноманітних елементів, характеристики яких змінюються також унаслідок їх взаємодії між собою. Усі ці зміни за сучасних умов функціонування підприємств

характеризуються високою динамічністю, що пов'язано, зокрема, з необхідністю освоєння нових виробничих технологій.



Рис. 4. Структура системи комплексної оцінки персоналу підприємства

Тому динамічно змінюються умови функціонування та показники стану персоналу, що відповідно потребує проведення постійної та систематичної їх оцінки.

Список використаних джерел

1. Беяцкий, Н. П. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие / Н. П. Беяцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Минск : Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. – 352 с.
2. Дмитренко, Г. А. Мотивация и оценка персонала [Текст] : учеб. пособие / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко. – К. : МАУП, 2002. – 248 с.
3. Колот, А. М. Мотивация персонала [Текст] : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
4. Крушельницька, О.В. Управління персоналом [Текст] : навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – [2-е вид., переробл. й доп.] – К. : Кондор», 2006. – 308 с.
4. Лук'янченко, Н. Д. Мотивация персонала [Текст] : навчальний посібник / Н. Д. Лук'янченко, Л. Л. Бунтовська. – Донецьк : ДонНУ, 2004. – 302 с.
5. Чикуркова, А. Д. Система стратегічного управління персоналом суб'єктів господарювання в аграрному секторі економіки [Текст] : монографія / А. Д. Чикуркова / Поділ. держ. аграр.-техн. ун-т. – Кам'янець-Подільський : Зволейко Д. Г., 2012. – 455 с.

