

УДК 331.108

НЕДОСКОНАЛІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Ачкасова Оксана Вікторівна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація. Досліджено теоретичні аспекти оцінювання персоналу, встановлено основні проблеми, які переслідують підприємства під час впровадження системи оцінювання персоналу та обґрунтовано шляхи їх вирішення.

Ключові слова — оцінювання персоналу, система оцінювання персоналу, методи оцінювання персоналу.

Набір професіональних та особистих якостей працівників має великий вплив на подальший розвиток персоналу та розвиток підприємства в цілому, адже більшість організацій розглядають працівників як індивідів, які мають певну сукупність характеристик. Оцінювання персоналу підприємства служить базовою ланкою для визначення напрямів розвитку потенціалу його працівників.

Прогресивні підприємства дійшли до висновку, що необхідно розвивати трудовий потенціал працівників та постійно оцінювати його з різних сторін. Українським підприємствам слід змінити свою направленість з традиційних методів оцінювання персоналу на більш розширені та більше приділяти уваги процедурі проведення оцінювання взагалі. Його сучасний стан на підприємствах не є позитивним, адже існує безпосередня проблема зі створенням та використанням методів оцінювання, визначенням його критеріїв та обробкою результатів, покриттям витрат.

У зв'язку з цим поглиблене вивчення сутності та змісту оцінювання та персоналу на підприємстві є необхідністю в умовах сучасної економіки.

Дослідженням оцінювання персоналу в цілому займалися багато вітчизняних і зарубіжних вчених. Різні аспекти оцінювання персоналу позглядаються у працях таких вчених, як: Л. В. Балабанова, Г. Т. Завіновсь-

ка [5], А. М. Колот [6], В. А. Савченко [8], Л. І. Федулова, А. В. Шегда [9], А. Я. Кібанов, С. В. Мішина [7], С. В. Аграмакова [1], Г. І. Писаревська [1] та ін.

Однак, не зважаючи на значний внесок багатьох дослідників, теоретичні та практичні аспекти оцінювання персоналу мають потребу у подальшій комплексній розробці. Пріоритетним є напрямок формування більш ефективної системи оцінювання персоналу та її подальшого розвитку на підприємствах, адже на практиці багато керівників досі не у повній мірі розуміють його сутність та важливість.

Метою статті даної роботи є дослідження та обґрунтування теоретичних аспектів оцінювання персоналу, встановлення основних проблем, які переслідують підприємства під час впровадження системи оцінювання персоналу та обґрунтування шляхів їх вирішення.

Серед дослідників та науковців, які розглядали у своїх роботах теоретичні та практичні аспекти даної теми, існує декілька уявлень щодо сутності поняття «оцінювання персоналу». Зазвичай воно трактується як «визначення відповідності працівника вакантній або займаній посаді», при цьому способами реалізації виступають оцінка потенціалу працівника, оцінка індивідуального внеску та атестація кадрів». Оцінювання персоналу підприємства служить базовою ланкою для визначення напрямів розвитку трудового потенціалу працівників. Розвиток персоналу забезпечують заходи, пов'язані з його оцінюванням, та які мають на меті виробничу адаптацію, атестацію персоналу, планування трудової кар'єри, а також стимулювання розвитку персоналу [7].

Таблиця 1
**Погляди науковців на поняття
 «оцінювання персоналу»**

Автор	Визначення
Аграмакова Н.В., Писаревська Г.І [1]	Цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивацій і властивостей) компетенціям посади (робочого місця), який є основою для прийняття управлінського рішення
Балабанова Л. В. [2]	Цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу, вимогам посади або робочого місця.
Завіновська Г. Т. [5] Ошибка! Источник ссылки не найден.]	Запланована, формалізована характеристика трудової діяльності зайнятих, ефективності роботи персоналу.
Колот А. М. [6]	Визначення того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів праці й відповідає тим вимогам, які впливають з його виробничих завдань.
Савченко В. А. [8]	Процедура, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам.
Шегда А. В. [9]	Оцінювання персоналу визначає рівень кваліфікації працівників, рівень знань, навичок, здібностей, дає уявлення про ділові та моральні риси особистості.

Представлені у табл. 1 поняття зазначених авторів відрізняються за деякими аспектами, однак дуже схожі. Серед них, найбільш змістовно сутність оцінювання персоналу розкрив В. А. Савченко, хоча це поняття можна доповнити, узагальнюючи обрані дефініції. У якості базового визначення оцінювання персоналу можна розглядати таке формулювання, як: оцінювання персоналу – це запланована формалізована процедура встановлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих характеристик працівника, кількісних та якісних результатів його трудової діяльності вимогам посади (вакантної чи тої, яку він займає) або робочого місця.

Оцінювання праці персоналу є складним процесом, проте принципові елементи цього мають загальний характер. Підприємства

мають змогу користуватися типовими методиками чи рекомендаціями схожих за сферою та діяльністю підприємства.

Системи оцінювання персоналу, що створюються на підприємствах мають в загальному вигляді наступні складові [3]:

зміст оцінювання (об'єкт аналізу) - якості співробітника, його трудова поведінка, результати його праці у вигляді показників, які оцінюють;

критерії оцінювання та їх вимірювання; способи, методи та інструменти оцінювання;

процедура - порядок оцінювання, місце, суб'єкти, терміни, періодичність, технічні та організаційні засоби, що використовують для оцінювання персоналу.

Обираючи необхідний метод оцінювання персоналу слід зазначити, що в теоретичні й методичні питання оцінювання персоналу розроблені недостатньо. На практиці застосовується достатньо велика кількість методів оцінювання, які можуть давати різноманітні результати за рівнем їх об'єктивності, однак відсутні стандартизовані методи, а науковці й практики нерідко не можуть дійти згоди чи доцільно застосувати ті чи інші методи оцінювання персоналу.

З метою забезпечення якісного складу персоналу у відповідності вимогам необхідно, по-перше, налагодити систему їх оцінювання. Вітчизняні підприємства дуже часто нехтують її впровадженням взагалі, адже не розуміють її необхідність, як і у випадку з системою кадрової безпеки.

За дослідженням порталу rabota.ua та видавництва HRD, яке включало інтернет-опитування респондентів, 44% з них відзначили, що вони проводять оцінювання, 38% вказали, що не мають необхідності чи змоги вдаватися до подібної практики, а 18% не мають інформації про те, чи проводиться процедура оцінювання на підприємствах, де вони працюють.

Ті, що використовують оцінювання персоналу частіше віддають перевагу класичним методам (атестація, тестування та ін.), уникаючи більш складних (управління за цілями, «360 градусів» тощо), що заважає їм повністю оцінити трудовий потенціал своїх співро-

бітників та адаптуватися до змін у сучасній економіці.

Методів оцінювання персоналу є досить велика кількість і обираються вони безпосередньо в рамках підприємства, його керівництвом. Найбільш ефективними з них є ті, що оцінюють як кількісні, так і якісні характеристики кожного з працівників, співвідносяться з їх цілями та цілями підприємства загалом.

Варто зазначити, що єдиної універсальної програми для ефективного оцінювання досі не існує. Тому їх слід використовувати в комплексі. Так методи, що зосереджені на виявленні морально-психологічних особливостей працівників, необхідно використовувати паралельно з методами, які зосереджені на виявленні трудових показників.

Застосування оцінювання персоналу на підприємстві є корисною практикою, проте необхідно удосконалювати її. Українські підприємства не завжди мають змогу запозичувати методики зарубіжних, бо вони не мають доступу до них, чи їх неможливо повністю впровадити. Однак, можна відстежувати позитивні тенденції оцінювання персоналу та застосування певних методів, частково впроваджуючи їх на українських підприємствах.

В умовах глобалізації створюється все більше компаній, які працюють по всьому світу. В таких компаніях працюють люди із різних країн, з різним світоглядом та культурою поведінки, тому в них можуть бути запозичені певні аспекти управління персоналом та оцінювання.

Система, яка створюється в таких компаніях є майже універсальною, адже менеджери намагаються врахувати особливості певних працівників, використовуючи при цьому розповсюджені методи.

Отже, система оцінювання персоналу на підприємствах України потребує удосконалення. Основна проблема в тому, що як керівництво, так і підпорядковані йому працівники не до кінця усвідомлюють важливість, по-перше, наявності такої оцінювання взагалі, а по-друге, її чіткого розроблення та застосування інноваційних методів.

Однак, підприємства України можуть переймати досвід міжнародних та зарубіжних компаній, які проводять оцінювання персоналу не тільки щорічно, а й через більш короткі строки. Їх діяльність вимагає постійного контролю за поточною роботою працівників, окрім щорічного формального оцінювання, тому актуалізація результатів дає можливість для більш раціонального прийняття рішень.

Список використаної літератури

1. Аграмакова С. В. Використання компетентнісного підходу для оцінювання та розвитку персоналу / С. В. Аграмакова, Г. І. Писаревська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/18963>.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.
3. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
4. Задоя І. І. Атестація державних службовців – важлива складова проходження державної служби / І. І. Задоя // Актуальні проблеми політики. – 2014. – № 53. – С. 296-305.
5. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 432 с.
6. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
7. Мішина С. В. Методичне забезпечення оцінки ефективності управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/11979>.
8. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
9. Шегда А. В. Основи менеджменту : учеб. посіб. / Ф. В. Шегда. – К. : Товариство "Знання", 1998. – 512 с.

Автор

Ачкасова Оксана Вікторівна, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
(oksana.achkasova@m.hneu.edu.ua).

Тези доповіді надійшли 22 січня 2019 року.

Опубліковано в авторській редакції.