

ДІЛОВА ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ: СУТНІСТЬ, ВИДИ, ЗАВДАННЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ

Анотація. Визначено сутність терміна "ділова оцінка персоналу". Наведено класифікацію методів оцінки персоналу за різними класифікаційними ознаками. Сформульовано завдання ділової оцінки персоналу. Розглянуто сучасні методи оцінки персоналу та визначено найбільш надійні з них.

Аннотация. Определена сущность термина "деловая оценка персонала". Приведена классификация методов оценки персонала по различным классификационным признакам. Сформулированы задачи деловой оценки персонала. Рассмотрены современные методы оценки персонала и определены наиболее надежные из них.

Annotation. The essence of the term "business evaluation of the personnel" is defined. The methods of assessing the personnel are classified by different classification criteria. The tasks of business personnel evaluation are formulated. Modern methods of staff evaluation are stated and the most reliable ones are identified.

Ключові слова: ділова оцінка персоналу, методи оцінки, види оцінки, надійність методів оцінки, класифікація методів оцінки, завдання оцінки.

Головним ресурсом будь-якої організації є персонал. Саме від його професійного розвитку, рівня кваліфікації, здібностей і вмінь залежать розвиток та ефективність роботи підприємства. На жаль, лише за документами про освіту досить складно визначити здібності персоналу та його професіоналізм. Тому в організаціях застосовують оцінку персоналу, яка служить критерієм професійних здібностей персоналу, показує особисті якості та перспективні можливості співробітників.

Актуальність проблеми оцінки персоналу обумовлена великою її практичною значущістю і водночас недостатньою теоретичною розробленістю системи оцінки персоналу.

Проблемою оцінки персоналу займалися такі українські та зарубіжні вчені: Руденко Г. Г., Апенько С. Н., Пономарьов А. М., Беркутова Т. А., Кроніковська Н. В., Дятлов В. А., Пихало В. Т., Кібанов А. Я., Одегов Ю. Г. та ін.

Метою статті є вивчення теоретичних аспектів ділової оцінки персоналу для подальшого їх використання у діяльності організації.

Насамперед варто відзначити, що термін "оцінка персоналу" має безліч трактувань. Так, М. Городинська окреслює оцінку персоналу як визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця [1]. Колот А. М. зазначає, що оцінка персоналу полягає у визначенні того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів праці й відповідає тим вимогам, які впливають з його виробничих завдань [2]. Якщо синтезувати ці терміни з визначеннями інших учених, автор пропонує більш широке поняття, яке трактує ділову оцінку персоналу як процедуру, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам посади або робочого місця. Важливим є те, що дане поняття враховує не тільки професійні та ділові, а й особисті якості працівника.

Ділова оцінка має ряд класифікаційних ознак, за якими визначаються її види. Дана класифікація наведена в таблиці.

Таблиця

Види ділової оцінки персоналу підприємств

Критерій	Види ділової оцінки
1. За змістом завдань, які вирішуються за допомогою оцінки [3]	1) комплексна оцінка; 2) часткова оцінка
2. За часом проведення [4]	1) постійна оцінка; 2) періодична оцінка

3. За суб'єктами оцінки [4]	1) самооцінка;
-----------------------------	----------------

	2) оцінка колегами у колективі; 3) оцінка, що проводиться підлеглими; 4) оцінка, що проводиться суб'єктами зовнішньої взаємодії (партнерами, покупцями); 5) оцінка, що проводиться спеціальною комісією (наприклад атестаційною); 6) оцінка, що проводиться спеціально запрошеними експертами
4. За системністю [5]	1) системні оцінки, проведення яких охоплює всі блоки системи оцінки; 2) безсистемні оцінки, коли оціннику надається право вибору критеріїв, методів, способів, інструментів, процедур оцінки
5. За джерелами, на яких ґрунтується оцінка [6]	1) документи (автобіографія, характеристика); 2) результати співбесід, інтерв'ю; 3) дані загального та спеціального тестування; 4) звіти про виконання виробничих завдань або поведінки в специфічних ситуаціях; 5) графологічна експертиза

Наведена класифікація дає уявлення про значущість оцінки діяльності персоналу на підприємстві та характеризує спектр її застосування.

Необхідність процедури оцінки персоналу підтверджується рядом завдань, виконання яких забезпечує ефективну та раціональну діяльність персоналу та всього підприємства в цілому. Отже, завданням ділової оцінки персоналу є виявлення трудового потенціалу працівника, ступеня використання його потенціалу, відповідності працівника займаній посаді або робочому місцю, його здатності зайняти наступну посаду, оцінка ефективності трудової діяльності працівника, а отже, й цінності працівника для організації, розроблення на цій основі певних заходів щодо його подальшого розвитку [7].

Важливим завданням оцінки результатів праці є забезпечення зворотного зв'язку: працівник має знати, як оцінюються результати його діяльності [8].

У даній час теорія і практика мають у своєму розпорядженні більш ніж два десятка різних методів оцінки працівників. Ці методи умовно поділяють на три групи. До першої групи відносять описові (якісні) методи, які характеризують якості працівників без кількісного їх вираження. До другої групи належать комбіновані методи: включають як описовий принцип, так і кількісні параметри. До третьої групи входять методи, у результаті застосування яких можна отримати достатньо об'єктивну числову оцінку рівня ділових якостей працівників [9].

Дмитренко Г. А. та Шарапатова Е. А. проаналізували методи ділової оцінки персоналу з точки зору переваг та недоліків і з'ясували, що найбільший коефіцієнт надійності мають методи коефіцієнтної та заданої бальної оцінок. Перший метод заснований на системі коефіцієнтів, що вимірюють як окремі якості працівників, так і їх сукупність, наступний полягає в привласненні заздалегідь обумовленої кількості балів (очок) за кожне досягнення працівника з наступним визначенням його загального ділового рівня у вигляді суми набраних балів.

Проведення регулярної оцінки персоналу за обраними підприємством методом та критеріями дозволяє визначити пріоритети розвитку працівників, прогнозувати і планувати їхню кар'єру, і, таким чином, сформувані у працівників мотивацію до розвитку необхідних підприємству компетенцій.

Наук. керівн. Кожанова Є.П.

Література: 1. Городинська М. К. Оцінка персоналу та її значення в плануванні і розвитку персоналу / М. К. Городинська // Економіка. – 2011. – № 6. – С. 28–30. 2. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с. 3. Оцінка персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ubooks.com.ua/books/000253/inx40.php>. 4. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с. 5. Система оцінки персоналу та її види. Модель комплексної оцінки персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kykiduki.at.ua/publ/menedzhment/menedzhment_personalu/sistema_ocinki_personalu_ta_jiji_vidi_model_kompleksnoji_ocinki_personalu/8-1-0-332. 6. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перер. й доп. – К. : Кондор, 2005. – 308 с. 7. Бібліотека економіста. Поняття та завдання ділової оцінки персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/104/7067.html>. 8. Семенченко А. В. Удосконалення оцінки результатів праці персоналу / А. В. Семенченко // Управління розвитком. – 2010. – № 10(86). – С. 22–24. 9. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 352 с.