

## УСЛОВИЯ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

*Аннотация. Рассмотрены условия успешной работы системы оценки персонала, являющейся инструментом управления, который дает возможность руководителю достичь целей, стоящих перед организацией.*

*Анотація. Розглянуто умови успішної роботи системи оцінки персоналу, що є інструментом управління, який дає можливість керівникові досягти цілей, що стоять перед організацією.*

*Annotation. The article deals with personnel evaluation system which serves as the tool of control enabling the chief to reach the purposes of the organization.*

*Ключевые слова: оценка персонала, персонал, должностные инструкции, управление персоналом, мотивация персонала.*

В период социализации рыночных процессов вопрос оценки персонала стоит чрезвычайно остро, а необходимость его решения уже не вызывает сомнений.

В общем виде оценка персонала представляет процесс сопоставления качественных характеристик персонала (его компетенции) с требованиями должности или рабочего места. Так, оценка персонала – процесс определения эффективности выполнения сотрудниками организации своих должностных обязанностей и реализации организационных целей.

Современные тенденции глобализации и интеграции, проникающие во все звенья жизнедеятельности в Украине, обусловили более тщательное изучение человеческого капитала как одного из ключевых факторов, который непосредственно определяет эти процессы. Поэтому на первое место выходят вопросы об управлении персоналом, в частности, об оценке его деятельности и потенциала.

Актуальность проблемы оценки персонала обусловлена большой ее практической значимостью и одновременно недостаточной теоретической разработанностью системы оценки персонала.

Среди зарубежных ученых наиболее известными в области управления персоналом являются работы М. Мескона, Г. Минцберга и П. Друкера. Также проблемой оценки персонала занимались такие украинские и зарубежные ученые: Г. Руденко, С. Апенько, А. Пономарев, Т. Беркутова, Н. Крониковска, В. Дятлов, В. Пихало, А. Кибанов, Ю. Одегов и др.

Целью статьи является рассмотрение условий системы оценки персонала и актуальности оценки среди украинских компаний.

Развитие новых направлений деятельности организации, повышение уровня требований к качеству работы различных категорий персонала требует соответствующих изменений в системе оценки. Для совершенствования уже существующей системы оценки или использования в организации новых подходов к оценке работы персонала необходимо соблюдение ряда условий. Среди наиболее важных можно выделить следующие:

- заинтересованность и поддержка со стороны высшего руководства;
- наличие в организации обученных, высококвалифицированных специалистов, отвечающих за работу системы оценки;
- подготовка документов, регламентирующих работу системы положения, инструкции, формы и т. п.;
- своевременное информирование персонала о целях и содержании системы оценки, которую предполагается использовать в недалекой перспективе;
- установление четкой связи системы оценки рабочих показателей с системой оплаты труда [1].

Также важным условием является заинтересованность и активная поддержка со стороны высшего руководства. Было бы легкомысленно предполагать, что для совершенствования старой (уже существующей) или создания новой системы оценки достаточно инициативы и ответственного отношения отдельных энтузиастов или хорошей заинтересованной работы отдельных подразделений организации. Развитие или совершенствование системы оценки в масштабах всей организации возможно лишь в случае понимания и заинтересованной поддержки этой работы со стороны высшего руководства [2].

Также необходимо наличие в организации высококвалифицированных, компетентных специалистов, отвечающих за работу системы оценки. Практический опыт многих предприятий показывает, что создание эффективной системы оценки работы персонала невозможно без привлечения к решению этой задачи специалистов, обладающих соответствующими знаниями и опытом. Это не только знания в сфере подготовки профессиограмм, нормирования и оплаты труда, но и достаточный уровень компетентности в тех аспектах

Оценка персонала требует подготовки документов, регламентирующих работу системы оценки – положений, инструкций, форм и прочего, а также тщательного анализа должностных инструкций и положений, регламентирующих работу подразделений организации, разработки и использования типовых форм и бланков, анкет, методических материалов и т. п.

Своевременное информирование персонала о целях и содержании системы оценки – одно из ключевых условий успешной работы системы оценки, хотя часто ему уделяется недостаточное внимание. Чтобы добиться понимания и поддержки со стороны персонала организации при внесении изменений в содержание оценочных процедур или при использовании новых критериев и принципов оценки, необходимо своевременное и полное информирование работников [3].

Также необходимо установление четкой связи оценки рабочих показателей и оплаты труда. Сегодня на многих предприятиях важнейшим фактором, снижающим мотивацию работников, является недостаточная связь оплаты труда и того вклада, который работник вносит в достижение целей подразделения и организации. Уравнительная система оплаты труда, когда работники, имеющие более низкие показатели, получают столько же или даже больше, чем их коллеги с более высокими профессиональными достижениями, к сожалению, является широко распространенным явлением для многих украинских компаний. Система оценки призвана обеспечить не только более прочную связь рабочих результатов и оплаты труда, но и сделать эту связь более понятной для работников.

Приведенные условия не охватывают всех направлений работы по оценке труда персонала. Однако в совокупности они создают ту базу, тот фундамент, без которого рассчитывать на успех крайне трудно, если вообще возможно.

*Научн. рук. Кожанова Е. Ф.*

---

**Литература:** 1. Жилиева І. Ю. Місце рекрутингу персоналу в процесах виробничої діяльності підприємства [Електронний ресурс] / І. Ю. Жилиєва. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Tiru /2011\\_31\\_1/Zgiliyev](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru /2011_31_1/Zgiliyev). 2. Божанова В. Ю. Вплив розвитку HR-консалтингу на підвищення ефективності організаційного процесу на підприємстві [Електронний ресурс] / В. Ю. Божанова. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/2008\\_12/2/bozhanova](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/2008_12/2/bozhanova). 3. Кухарська Н. Ю. Вплив соціальних мереж на корпоративну інформацію [Електронний ресурс] / Н. Ю. Кухарська. – Режим доступу : <http://ibc-kiev.com.ua /marketyngove-stymulyvannya-torgivli/stymulyvannya-torgovogo-personalu>.