

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ

ОЦІНКИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розкрито сутність оцінки праці персоналу на підприємстві. Вказано групи цілей системи оцінки праці персоналу, а також показники, за якими оцінюється праця персоналу, методи оцінки праці на підприємстві.

Аннотация. Раскрыта сущность оценки работы персонала на предприятии. Представлены группы целей системы оценки работы персонала, а также показатели, по которым оценивается работа персонала, методы оценки работы на предприятии.

Annotation. The essence of the evaluation of enterprise personnel work is revealed. The groups of purposes of the system of staff evaluation, as well as indicators for evaluating the work of staff and evaluation methods at an enterprise are presented.

Ключові слова: оцінка праці, цілі системи оцінки, методи оцінки праці.

Оцінка праці персоналу підприємства – це важлива складова управлінського контролю щодо людських ресурсів організації. У загальному вигляді оцінку роботи персоналу можна описати як збір, аналіз і оцінку інформації щодо ефективності роботи персоналу. Це багатоцільова процедура, яка при правильному застосуванні впливає на оптимізацію ряду бізнес-процесів компанії.

Група адміністративних цілей, які стоять перед системою оцінки персоналу, включає в себе основу для прийняття ряду адміністративних рішень, що стосуються оплати праці, кадрових перестановок на підприємстві, збільшення або скорочення чисельності персоналу підприємства [1].

Наступна група цілей системи оцінки персоналу – надання працівникам об'єктивного, зворотного зв'язку про ступінь відповідності їх трудових показників нормам і стандартам організації. Це один з інструментів мотивації співробітників на підвищення ефективності своєї діяльності. Функції, які підлягають оцінці, виконуються більш ретельно, що безпосередньо впливає на трудову поведінку персоналу компанії.

У сучасних компаніях велика увага приділяється навчанню і професійному розвитку персоналу. Саме підсумки атестації у поєднанні зі стратегічними цілями компанії визначають основні напрями розвитку співробітників. Тут, окрім виявлених за результатами оцінки роботи персоналу слабких місць у виробничих процесах, враховуються ще й побажання співробітників. Це важливо, тому що працівники розуміють, яких знань і навичок їм не вистає для більш ефективної роботи [2].

Часто трапляється, що керівники бачать проблеми бізнесу зі своєї точки зору, і вона відрізняється від бачення тієї ж ситуації рядовими співробітниками. У таких випадках просто необхідно "з'єднання" розуміння напрямку розвитку персоналу. В іншому випадку є слабко мотивований на навчання і розвиток персонал, а це означає низьку ефективність системи навчання.

Ще одна не менш важлива група цілей системи оцінки персоналу – це вдосконалення бізнес-процесів організації. Процес атестації та оцінки персоналу є хорошим діагностичним інструментом бізнесу. На ефективність роботи співробітника впливають, крім особистісних та професійних факторів з боку працівника, ще й ряд факторів з боку організації. Таким чином, керівництво за результатами атестації може робити висновки і приймати рішення щодо реорганізації процесу праці [3].

Отже, розробка системи оцінки роботи персоналу підприємства починається з формулювання цілей. Важливо визначитися з тими цілями, які насправді актуальні для підприємства в даний момент часу. Залежно від цілей розробляється весь проект. Це важливо, тому що може виявитися, що цілі, які стоять перед системою оцінки персоналу, "дешевше", ніж сам процес оцінки. Це може статися ще й у тому випадку, якщо цілі поставлені некоректно.

Критерії впливають з мети оцінки і опису робочого місця оцінюваної позиції. Як правило, в якості критеріїв (залежно від робочого місця) розглядаються кількісні, якісні та дисциплінарні показники роботи, а також індивідуальні особливості працівника. До кількісних показників можна віднести продуктивність праці (в одиницях виробництва), обсяг продажів у штуках, обсяг продажів у гривнях, кількість оброблених документів, кількість укладених контрактів, кількість відгуків на рекламу та ін. [4].

Розробляючи систему критеріїв для оцінки робочого місця, дуже важливо правильно розставляти пріоритети. Чим вище оцінювана позиція в ієрархічній структурі організації, тим більше критеріїв може виникнути для оцінки. Крім того, пріоритети залежать від корпоративної культури та стилю управління, прийнятого на підприємстві.

До методів оцінки особистісних і професійних якостей можна віднести тестові методики, необхідні для визначення якостей, які відстежуються. Останнім часом популярністю користується assessment-center – методика, що використовує активні методи оцінки персоналу. До активних методів можна віднести спеціальним чином організовані рольові та ділові ігри, групові дискусії, техніки самопрезентації, кейс-методики та ін. Як правило, для розробки та проведення процедури assessment-center запрошуються досвідчені фахівці (консультанти) з досвідом подібної роботи.

Отже, розробка інструментів оцінки передбачає підготовку інструкцій, бланків, оцінних форм, необхідних для проведення процедури.

Наук. керівн. Боярська М. О.

с. 4. Виноградський М. П. Управління персоналом : навч. посібн. / М. П. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2003. – 502 с.