

**ФОРМУВАННЯ ПІДХОДІВ ТА ВИЗНАЧЕННЯ
ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Анотація. Проаналізовано та сформовано підходи до визначення показників оцінки персоналу на підприємстві, а також виявлено їх вплив на діяльність підприємства.

Аннотация. Проанализированы и сформированы подходы к определению показателей оценки персонала на предприятии, а также выявлено их влияние на деятельность предприятия.

Annotation. The paper analyzed and formed the approaches to defining the indicators of company staff assessment and their impact on the company was found out.

Ключові слова: персонал, оцінка персоналу, ефективність праці, коефіцієнт, продуктивність праці, управління персоналом.

Сучасні економічні умови потребують ефективного використання персоналу, що є особливим видом ресурсів, завдяки якому приводяться в дію інші види ресурсів. Від результатів роботи персоналу, а також від його кваліфікації залежить результат діяльності підприємства. Для формування якісних характеристик колективу необхідно постійно проводити оцінку персоналу, що є найбільш складним завданням на підприємстві.

Питаннями оцінки персоналу на підприємстві займалось багато вчених, таких, як: Крушельницька О. В., Крамаренко Г. О., Савельєв В. С., Павловська О. В., Івахненко В. М., Мец В. О., Виноградський М. Д., Михайлова Л. І., Холод Б. І., Чорна О. Є. та багато інших.

Проте вона є настільки важливою, що її значущість є завжди актуальною і потребує постійного вдосконалення.

Мета даної статті – провести аналіз формування підходів та визначення показників оцінки персоналу на підприємстві.

Персонал підприємства становить сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності [1].

Існує три основні підходи до визначення поняття "ефективність використання персоналу підприємства": ресурсовитратний, людиноцентричний та з позиції організації трудового процесу, які наведені в таблиці [2].

Таблиця

Підходи до визначення поняття "ефективність використання персоналу підприємства"

Порівняльні характеристики	Ресурсовитратний	Людиноцентричний	З позиції організації трудового процесу
Характерні ознаки	Ототоження ефективності та результативності праці; найважливіший показник ефективності – продуктивність праці; результати праці визначають винагороду	Основний чинник ефективності – працівник із його особистими якостями та перевагами	Ефективність використання персоналу підприємства визначається ефективністю організації процесу праці та створення сприятливих умов праці
Умови досягнення ефективності використання персоналу підприємства	Зниження трудовитрат на виробництво продукції; нормування праці	Ефективність роботи кадрової служби з підбору, найму, оцінки та розвитку персоналу; підвищення якості трудового потенціалу персоналу підприємства	Забезпечення високого рівня технічного оснащення підприємства; автоматизація виробництва та систем прийняття управлінських рішень; науковий підхід до процесу організації праці

Недоліки	Не враховує соціальну,	Необхідність значних	Не враховує людський
----------	------------------------	----------------------	----------------------

	організаційну, управлінську та інші види ефективності	витрат часу та коштів для підвищення ефективності використання персоналу підприємства	чинник
--	---	---	--------

Оцінка персоналу становить цілеспрямований процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, вмінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця. Вона передбачає порівняння певних характеристик людини: професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці з відповідними параметрами, вимогами, еталонами. Навіть такі загальні риси людини, як розум, краса, сила, ретельність, визначаються в порівнянні з чимось, а тому потребують оцінки [3].

Проведення оцінки персоналу дозволяє:

- 1) визначити рівень компетентності спеціалістів;
- 2) здійснювати перестановку кадрів з урахуванням компетентності та потенціалу працівників;
- 3) одержати психологічний портрет працівників організації;
- 4) проводити ефективний підбір потрібних спеціалістів;
- 5) вивчати специфіку міжособистісних відносин і психологічний клімат у колективі;
- 6) визначити міру задоволення та зацікавленості працівників в організації;
- 7) знаходити засоби для закріплення в організації потрібних спеціалістів;
- 8) розробити ефективну систему мотивації трудової діяльності;
- 9) раціоналізувати методи роботи з персоналом [3].

Провести оцінку персоналу на підприємстві можна за допомогою відповідних показників кожного працівника.

Показники діяльності персоналу можуть бути кількісними та якісними.

До цих показників можна віднести:

1) продуктивність праці, яка розраховується відношенням обсягу продукції до середньоспискового складу персоналу;

- 2) трудомісткість, яка розраховується відношенням відпрацьованого часу до обсягу продукції;
- 3) показники облікової та явочної чисельності працівників підприємства;
- 4) показники середньоспискової чисельності працівників підприємства;
- 5) показники середнього розряду робочих підприємства;
- 6) показники середнього стажу роботи персоналу на підприємстві;
- 7) показники плинності кадрів;
- 8) показники кваліфікації працівника;
- 9) показники умов праці;
- 10) показники трудової дисципліни;
- 11) показники колективної роботи;
- 12) коефіцієнт освіти працівника;
- 13) коефіцієнт посадового досвіду;
- 14) коефіцієнт оперативного виконання робіт та багато інших.

До психологічних якостей можна віднести:

- пам'ять;
- увагу;
- рівень інтелекту;
- швидкість ухвалення рішення;
- швидкість виконання роботи;
- відносини зі співробітниками та багато інших.

Усі ці показники впливають на: злагоженість роботи в колективі, а також за ієрархією; створення таких умов праці, при яких плинність кадрів буде мінімальною; збільшення випуску продукції; її якість при найменших затратах часу та сили працівників; створення сприятливого клімату для отримання ефективних показників роботи персоналу; рівень утворення та прагнення персоналу, що сприяє швидкому просуванню кар'єрними щаблями, оперативності виконання робіт та жорсткості контролю над робітниками, ефективне використання робочого часу та зниження часу, від якого залежить кількість та якість продукції, що випускається, а також усі показники діяльності підприємства в цілому.

Розрахунок усіх показників обов'язково повинен дотримуватися єдності вимог оцінки для усього персоналу, об'єктивності, результативності, прозорості, оперативності, простоти, чіткості, доступності, демократизму, автоматизації та максимально можливої механізації.

Таким чином, можна сказати, що всі показники оцінки персоналу на підприємстві мають значний вплив на діяльність підприємства та на його конкурентоспроможність. При оцінці персоналу необхідно враховувати як економічні, так і психологічні показники оцінки персоналу, що надасть змогу робити більш об'єктивні висновки.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Економіка підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://slv.com.ua/bookz/1/40.html>. 2. Гриньова В. М. Документооборот у системі організації праці менеджера : навч. посібн. з навч. дисц. "Організація праці менеджера" / М. М. Новікова, А. О. Гідзула, О. Ф. Доровської та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 308 с. 3. Гомба Л. А. Менеджмент, маркетинг / Л. А. Гомба // Методичні підходи до оцінки персоналу сучасного підприємства. – 2011. – № 10. – С. 33–36. 4. Кібанова А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кібанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с. 5. Захарченко І. С. Сталий розвиток економіки / І. С. Захарченко // Формування системи показників і критеріїв оцінки економічної активності підприємства. – 2012. – № 11. – С. 249–252.