УДК 331. 108. 2

Пацалюк К.О.

асистент кафедри економіки і менеджменту

Житомирський державний університет імені Івана Франка

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ

В статті проаналізовано основні характеристики та проблеми оцінки персоналу, що дає можливість виявити рівень відповідності особистих якостей працівника, кількісних та якісних результатів його діяльності визначеним вимогам.

Ключові слова: персонал, трудові ресурси, кадри, організація, оцінка, управління, кваліфікація, інвестиції, система, потреба, фактор, забезпечення, діяльність, сфера діяльності.

Постановка проблеми. В умовах сучасного стану розвитку національної економіки суттєво змінюється роль людини у всіх сферах діяльності: виробництві, послугах, технології і т.д. Якщо раніше людина розглядалася як фактор, який нічим суттєво не відрізнявся від машин і обладнання, то на сьогоднішній день вона стала головним стратегічним ресурсом. Це передусім пов’язано зі здатністю людини як до мистецтва, так і до безперервного покращення діяльності. В зв’язку із цим все більше зростає роль науки управління персоналом.

На сьогодні затрати, які стосуються персоналу, розглядаються не як досадні витрати, а як довгострокові інвестиції в людський капітал – головне джерело прибутку, кадрове планування переплітається з виробничим і працівники стають об’єктом корпоративної стратегії. Таким чином для підвищення конкурентоспроможності організації необхідний вибір не тільки сучасних технологій, але й більш здібних працівників, адже чим вищі резерви трудопотенціалу підприємства – це професійні знання, вміння, здібності, якими володіють працівники, тим швидше удосконалюється і продуктивніше використовується матеріальний фактор підприємства. Тому підбір якісного персоналу в значній мірі буде залежати від його правильної оцінки, яка використовується на підприємстві.

Аналіз останніх джерел та публікацій. Теоретичні та методологічні засади оцінки персоналу висвітлені у працях зарубіжних (Марк А. Хьюзлид, Брайан Е. Беккер, Ричарда У. Битти, Д. Ульріх) та вітчизняних вчених (Ципкін Ю.А, Крамаренко В.І., Колот А.М., Холод Б.І., Крушельницька О.В.).

Метою даного дослідження є вивчення процесу та підходів оцінки персоналу підприємств, що дає можливість виявити рівень відповідності особистісних якостей працівника, кількісних та якісних результатів його діяльності визначеним вимогам.

Обрана тема є актуальною тому, що інвестиції в трудові ресурси мають сприяти реалізації стратегій організації через її культуру, спосіб мислення, здібності і відповідні поведінкові моделі її співробітників. А для того щоб ефективно управляти трудовими ресурсами, необхідно правильно вміти оцінювати їхню діяльність.

Викладення основного матеріалу дослідження. Під оцінкою персоналу зазвичай розуміють цілеспрямоване порівняння певних характеристик (професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці) працівників з відповідними параметрами, вимогами. У практиці господарювання застосовуються зовнішня оцінка та самооцінка. Зовнішньою вважають оцінку діяльності працівника керівником (керівниками) фірми, трудовим колективом, безпосередніми споживачами продуктів праці. Самооцінка здійснюється самим працівником і базується на власному уявленні про цілі життя та трудової діяльності, допустимих і заборонених способах їхнього досягнення, про необхідні моральні якості (сумлінність, чесність, відданість ділу тощо) [8,с.284].

Оцінка персоналу має базуватися на загальновизнаних принципах, а саме: об'єктивності, усебічності, обов'язковості, систематичності (постійності). Дотримання цих принципів дає змогу використати оцінку персоналу для:

а) підбору й розстановки нових працівників;

б) прогнозування просування працівників по службі;

в) раціоналізації прийомів і методів роботи (управлінських процедур);

г) побудови ефективної системи мотивації праці;

д) оцінки ефективності діяльності окремих працівників і трудових колективів.

Дуже широко застосовується на практиці комплексна оцінка персоналу за бальною системою. Головна ідея такої оцінки персоналу — кількісно виміряти за допомогою балів найбільш істотні характеристики як самого працівника, так і виконуваної ним роботи. Для характеристики працівника комплексно оцінюють:

• професійно-кваліфікаційний рівень;

• ділові якості;

• складність роботи (виконуваних функцій);

• конкретно досягнутий результат.

Професійно-кваліфікаційний рівень працівника визначається за загальним для всіх категорій персоналу набором об'єктивних ознак — освіта, стаж роботи за спеціальністю, активність набуття професії і підвищення професійної майстерності. Кожна з цих ознак

оцінюється певною кількістю балів. Інші елементи оцінки, які характеризують ділові якості, складність і результати праці робітників, спеціалістів і керівників, дещо відрізняються за змістом і питомою значущістю ознак [5,с.184].

Оцінка результатів праці робітників має враховувати кількісні та якісні параметри виконаних робіт, а також їхню ритмічність. Комплексна оцінка керівників і спеціалістів фірми (підприємства, організації) має охоплювати оцінку їхніх ділових якостей, складності виконуваних функцій та результатів праці.

Для оцінки ділових якостей керівників і спеціалістів попередньо визначається певна сукупність ознак. Зокрема для спеціалістів можна користуватись такими ознаками:

1) компетентність;

2) здатність чітко планувати та організовувати свою роботу;

3) відповідальність за доручену справу;

4) самостійність та ініціативність;

5) спроможність оволодіти новими напрямками та методами й використовувати їх у роботі;

6) працездатність;

7) комунікабельність.

Набір ознак для оцінки ділових якостей керівників має бути дещо іншим, оскільки повинен враховувати їхню спроможність як організаторів і вихователів.

Кожна ознака ділових якостей має чотири рівні (ступені) прояву та оцінюється в балах: низький - 1, середній - 2, вище за середній - 3, високий - 4. Оцінка всієї сукупності ділових якостей здійснюється підсумовуванням оцінок-ознак з урахуванням їхньої питомої значущості. Для оцінки складності функцій керівників і спеціалістів треба використати ті загальні ознаки, які дають змогу найповніше охопити всі аспекти змісту робіт з урахуванням характеру та особливостей того чи іншого виду діяльності. До такого, як правило, включають: характер робіт, що визначають зміст праці (технологічну складність трудового процесу); різноманітність і комплексність робіт; самостійність виконання робіт; масштаб і складність керівництва; відповідальність [3,с.150];

Вихідними даними щодо оцінки персоналу можна зазначити такі як: моделі робочих місць; положення про атестацію кадрів; методика рейтингової оцінки кадрів; філософія підприємства; правила внутрішнього трудового розпорядку; штатний розклад; особові справи співробітників; накази по кадрах; соціологічні анкети; психологічні тести.

Також, можна відмітити, що існують такі методи оцінки персоналу як: біографічний, співбесіда (інтерв'ювання), анкетування (самооцінка), соціологічне опитування, спостереження, тестування, експертні оцінки, критичний інцидент, ділова гра, аналіз

конкретних ситуацій, ранжування, програмний контроль, екзамен, самозвіт (виступ), комплексна оцінка праці, атестація персоналу.[8,с.345].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, з розвитком ринкових відносин та розумінням важливості рівня кваліфікації працівників для досягнення успіху організації все частіше звертаються до цього важливого етапу управління персоналом – оцінки та атестації кадрів. Основними критеріями за якими на сьогоднішній день визначають відповідність працівника займаній посаді обмежується лише невеликим переліком показників – це стаж роботи, освіта, професійні знання та практичний досвід.

Щодо керівного складу, критеріями визначені: рівень організації, якість виконання, освіта, стаж роботи. Такий набір критеріїв не дає можливості в достатній мірі розкрити внутрішній потенціал працівника. В сучасних умовах, коли ринок пред'являє все більше вимог до персоналу, необхідно ретельно підійти то формування більш сучасної та прогресивної системи оцінки.

Таким чином, ми можемо стверджувати, що завданням ділової оцінки є виявлення потенціалу працівника організації, рівня його використання, відповідності працівника займаній посаді чи його готовності до зайняття іншої, визначенні цінності працівника для організації.

Важливою особливістю оцінки є також те, яка категорія працівників оцінюється. Так, при здійсненні оцінки робітників за результатами праці складних проблем практично не виникає. Набагато складніше реалізувати цей підхід до керівників, спеціалістів, службовців. Так, при оцінці керівників різних рівнів враховують результати діяльності підпорядкованих їм підрозділів. Отже, подальші дослідження будуть направленні на розробку і обґрунтування шляхів вдосконалення оцінки персоналу підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Виноградський М.Д., Бєляєва С.В., Виноградська А.М., Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504с.

2. Іванова І.В. Менеджер – професійний керівник: Навч. посіб. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 107с.

3. Крамаренко В.І., Холода Б.І. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник.- Київ: ЦУЛ, 2003.-272с.

4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом.: Навчальний посібник.- Житомир: ЖІТІ, 2002.-345с.

5. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібн. – К.: КНЕУ, 2003. – 224с.

6. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академ – видав, 2003.- 416с.

7. Храмов В.О., Бовтрук А.П. Основи управління персоналом: Навч.-метод. посіб. – К.: МАУП, 2001. – 112с.

8. Хюзлид, Марк А., Беккер, Брайан И., Битти, Ричард В. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию: Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 432с.: ил.

9. Ципкін Ю.А. Управління персоналом.: Навчальний посібник для вузів. – М.: ЮНІТІ – ДАНА, 2001.- 446с.

PATSALYUK K.O. THEORETICAL APPROACHES AS TO PERSONNEL ESTIMATION.

In article the basic characteristics and problems of an estimation of the personnel that gives the chance to define level of conformity of personal qualities of the worker, quantitative and qualitative results of its activity to certain requirements is considered.

Keywords: staff, manpower (labour) resources, personnel, the organization, estimation, management, qualification, investments, system, requirement, the factor, maintenance, activity, activity environment.

ПАЦАЛЮК К А. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ОТНОСИТЕЛЬНО ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА.

В статье проанализированы основные характеристики и проблемы оценки персонала, который позволяет определить уровень соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям.

Ключевые слова: персонал, трудовые ресурсы, кадры, организация, оценка, управление, квалификация, инвестиции, система, потребность, фактор, обеспечение, деятельность, сфера деятельности.