

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасних умовах розвитку економіки перед підприємствами постають питання необхідності забезпечення себе кваліфікаційними кадрами, які дадуть змогу конкурувати з іншими підприємствами на ринку. Для цього потрібно забезпечити побудову ефективної системи управління персоналом, що враховує велику кількість різних факторів, що характеризують рівень розвитку управління і ступінь компетентності членів організації. Інформація про такі чинники збирається переважно за допомогою аналізу кадрових справ організації, важливим інструментом якого є оцінка персоналу.

Проблеми, що стосуються оцінки персоналу, досліджувалися у працях багатьох науковців, серед яких: А. Алавердов, М. Альберт, І. Ансофф, М. Вудкок, В. Веснін, В. Галенко, Б. Генкін, Д. Карнегі, М. Мескон, І. Метцнер, Г. Попова, В. Співак та ін. До вітчизняних фахівців, які вивчають питання оціночних механізмів персоналу, можна відзначити таких, як: А. Вучкович-Стаднік, В. Абрамов, Д. Богиня, М. Виноградський, І. Гіленко, А. Гриценко, В. Данюк і т. д.

Метою даної роботи є визначення сутності та важливості оцінки персоналу в умовах сьогодення.

На думку Boston Consulting Group (BCG), глобальне населення старіє. Після швидкого збільшення чисельності населення у ХХ ст. в багатьох регіонах рівень народжуваності затримався і навіть змінився. До 2035 р. кожна п'ята особа у всьому світі буде старше 65 років. На основі декількох моделей із використанням демографічних даних та світових тенденцій BCG проектує глобальну кризу робочої сили протягом наступних 15 років, дефіцит робочої сили у більшості 15 найбільших економік, у тому числі у трьох з чотирьох країн БРИК. Враховуючи, що ці 15 економік становлять 70 % світового ВВП, криза торкнеться майже кожної великої багатонаціональної компанії [1].

У той же час, на деяких ринках, що розвиваються, кількість молоді все ще швидко збільшується. Але багато з них не набувають навичок, які зробили б їх працездатними. Завдання полягає в тому, щоб допомогти їм розвинути ці навички, або – для деяких молодих людей – збільшити свою мобільність, щоб вони могли знайти роботу в іншому місці.

Отож, для повного розуміння поняття “оцінювання персоналу” розглянемо декілька визначень різних авторів. Так, Рандалл Ш. Шулер, під оцінкою розуміє «...формальну, структуровану систему вимірювання та оцінки роботи працівників, пов'язаної з нею поведінки та результатів, щоб виявити, як і чому працівник в даний час працює на роботі та як працівник може ефективніше працювати в майбутньому. щоб працівник, організація та суспільство отримували користь» [2], тоді як Дейл Йодер «...всі формальні процедури, що використовуються для оцінювання особистостей та внеску та потенціалу членів групи в робочій організації. Це безперервний процес забезпечення інформації, необхідної для прийняття правильних і об'єктивних рішень щодо працівників» [3].

Завдяки цьому можна з'ясувати потребу організації в працівниках певної кваліфікації, рівні внутрішньофірмового сукупного трудового потенціалу, індивідуальні особливості кожного працівника, його сильні і слабкі сторони, мотиваційні настанови і потенційні можливості. У свою чергу, отримана інформація дозволяє вирішувати значний спектр кадрових завдань, забезпечувати комплексний підхід прийняття управлінських рішень. В умовах економічної нестабільності оцінка персоналу набуває особливого сенсу, адже саме у період кризи та мінімізації витрат на персонал знижується заробітна плата, відбуваються масові скорочення працівників, кожен співробітник розглядається, як одиниця для інвестування фінансового капіталу.

Тому, щоб правильно розмістити капіталовкладення, важливо мати чітке уявлення про можливості кожного представника організації в умовах кризової ситуації особливо загострюється потреба збереження найбільш ефективних співробітників. Ефективна оцінка персоналу є основою безлічі процедур: планування, пошуку, найму, переміщення в організації, матеріального і морального стимулювання, підвищення кваліфікації[4]. Без сумніву, успішність даного процесу залежить від ефективності функціонування каналу зворотного зв'язку, що розглядається як процес оцінки суб'єктом управління відповідності об'єкта необхідним стандартам.

Оцінка може бути використана для будь-якої категорії працівників, як для працівників управлінських ланок, так і для виробничого персоналу. Природно, що оцінюючи якості людей необхідно використовувати психологічну складову та зосереджуватися на розробці рекомендацій щодо управління як персоналу загалом, так і окремих працівників.

В реальному житті використовується значна кількість підходів та методів для оцінки персоналу, що дають різні за об'єктивністю результати. В світі немає ідеальної системи, що давала б змогу визначення ідеальної схеми оцінки. Тому різні підприємства використовують як протилежні системи оцінки, так і схожі.

Оцінювання персоналу визначається, як складова управлінського процесу і як система атестації кадрів, що використовується на підприємствах в різних модифікаціях. В будь-якому разі це необхідний інструмент для вивчення якісного складу кадрового потенціалу, сильних та слабких сторін, а також як фундамент для вдосконалення індивідуальних трудових здібностей працівників та підвищення їх кваліфікації. Також для працівників це є мотиваційним фактором покращення трудової діяльності, оскільки від оцінки залежить положення працівника та його підвищення по кар'єрних сходах.

Системний характер же ж процедури оцінки ефективності виконання кожним працівником своїх посадових функцій підвищує ефективність управління людськими ресурсами організації через позитивний вплив на мотивацію працівників, планування їхнього професійного навчання, професійного розвитку та кар'єри, прийняття рішень про мотивацію, просування по кар'єрних сходах, звільнення [5].

Таким чином, оцінка персоналу виступає важливим засобом реалізації, як цілей кадрової політики, так і цілей діяльності всієї організації, що здійснює забезпечення суб'єкта управління персоналом необхідними даними про об'єкт управління. А актуальність вивчення питань, пов'язаних з оцінкою діяльності персоналу в організаціях, обумовлена інтересом до вирішення проблеми підвищення ефективності управління персоналом, яке все більше стає визначальним чинником конкурентоспроможності будь-якої організації.

Список використаних джерел і літератури

1. Сайт Бостонської консультативної групи [Електронний ресурс]. Режим доступу : www.bcg.com.
2. Performance Appraisal – Introduction to Evaluation – Lecture Slides, Slides for Performance Evaluation [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.docsity.com/en/performance-appraisal-introduction-to-evaluation-lecture-slides-1/394656/>.
3. Career development increases employee motivation and productivity, page 8 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.coursehero.com/file/p414qup/Career-development-increases->.
4. Biliavskiy V. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees / V. Biliavskiy, J. Biliavska // Canadian Journal of Science and Education : journal. Toronto, 2014. № 2 (6). P. 684–695.
5. Білявський В. М. Джерела формування кадрового потенціалу торговельного підприємства // Сталий розвиток економіки. 1'2011. № 4. С. 249–254.