

КУНЦИН В.В., студ. гр. ЕК-09ДВ
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ У КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність. Соціальні трансформації зумовлюють зміни у всіх сферах суспільства, в тому числі і в сучасних організаціях. Змінюється структура компаній, змінюються системи організації бізнес-процесів та управління персоналом, розширюються обсяги вкладення капіталів, внаслідок чого мінімізуються безпосередні робочі контакти керівників вищої ланки з основною масою робітників. Особисті оцінки та результати спостережень безпосередніх керівників у більшості випадків вже не можуть бути достатньою підставою для оцінки роботи персоналу та прийняття ефективних управлінських рішень з питань використання трудових ресурсів, інвестування коштів у навчання та професійний розвиток персоналу.

Ефективність діяльності організацій починає прямо залежати від професіоналізму та системності управління персоналом, а оцінка персоналу стає ключовою ланкою кадрової політики організації. Відповідно змінюються критерії і методи оцінки трудових ресурсів. Якщо раніше від працівників був потрібний лише високий рівень професійних знань, то тепер все більше значення надається їх психологічним якостям, таким як комунікабельність, вміння працювати в складі команди, генерувати нові ідеї і втілювати їх у життя.

Основна частина. Теоретичні та методологічні передумови наукового дослідження питань оцінки персоналу в нашій країні були закладені ще в 50-ті - 60-ті роки ХХ століття в межах практичної розробки посадових інструкцій та іншої нормативної документації в міністерствах, спеціалізованих відомчих науково-дослідних організаціях.

Починаючи з 90-х років ХХ століття з'являються праці, в яких оцінка персоналу досліджується з позицій психології, економіки, менеджменту, та на їх основі формуються напрями комплексних досліджень. В даний час питаннями оцінки персоналу активно займаються Е.А. Борисова, М.І. Магура, В.І. Маслов, С.В. Шекшня та ін. У їхніх працях простежується підхід до оцінки персоналу як до важливого елементу системи управління персоналом організації, що забезпечує вирішення багатьох кадрових завдань.

Слід зазначити, що очікуване впровадження нового Трудового Кодексу, який регулює відносини між роботодавцями та найманими робітниками, може змінити «правила гри», що викличе необхідність приведення системи оцінки персоналу у відповідність до нових умов.

Оцінка персоналу - це процес визначення ефективності виконання робітниками своїх посадових обов'язків, їх потенціалу, можливостей та якісних характеристик відповідно до вимог посади або робочого місця.

Оцінка персоналу має на меті досягнення наступних цілей:

– прийняття рішень про просування, переміщення чи звільнення

робітників;

– оцінку внеску кожного робітника окремо в досягнення цілей організації та інформування робітників про те, як керівництво компанії оцінює їх роботу;

– прийняття рішень, пов'язаних з рівнем і умовами оплати праці;

– прийняття рішень, пов'язаних з навчанням та розвитком персоналу [4. стор. 120].

Визначення методів оцінки персоналу - одна з складових процесу оцінки. Віддаючи перевагу тій чи іншій методиці, HR-менеджери керуються не тільки її якістю, а й доцільністю застосування в кожному конкретному випадку. Більшість фахівців з управління персоналом переконані, що при заміщенні топ-позицій у компанії є сенс використовувати більш складні і інформативні методики (наприклад ассесмент-центр), які дозволяють з високою точністю спроектувати діяльність кандидата, тоді як при наборі операційного персоналу можна обмежитися аналізом резюме і співбесідою.

Неоднозначне ставлення склалося у HR-менеджерів до психологічного тестування. Є думка, що при підборі персоналу для інженерно-технічних посад психодіагностика представляє важливу інформацію про кандидата і в сукупності з співбесідою дає найбільш повну картину. Деякі спеціалісти не вважають психологічне тестування перспективним методом, але в той же час не заперечують, що в ряді випадків в якості доповнення до інших способів оцінки воно може принести користь.

Такі методи, як аналіз мета програм і лінгвістичний аналіз мови, також застосовуються багатьма фахівцями в якості додаткових інструментів для виявлення ступеня відповідності деяких особистісних параметрів кандидата (мислення, способів прийняття рішень, мотивації, особливостей побудови ділових відносин) до тієї посади, на яку він претендує. Деякі HR-менеджери вважають подібні методи діагностики найбільш ефективними. Отриманої в процесі інтерв'ю інформації, як правило, буває достатньо для проведення детального аналізу, виявлення відповідних і невідповідних до конкретного профілю посади якостей претендента. На основі аналізу, у свою чергу, можна з високою точністю прогнозувати поведінку кандидата на робочому місці.

Висновки. Практика оцінки персоналу рясніє безліччю новітніх технологій і «ноу-хау». Що варто застосовувати, а що ні, часто вирішується на рівні індивідуальних уподобань керівництва компанії та служби персоналу, виділеного бюджету та доцільності використання. Віддаючи перевагу тому чи іншому методу, треба керуватися не тільки його якістю, а й економічною доцільністю. Лише одне правило залишається універсальним - «не нашкодь»

Бібліографічний список

1. **Борисова Е.А.** Оценка и аттестация персонала. 1-е издание. – СПб: Питер, 2002. – 256 с.

2. **Магура М.И., Курбатова М.Б.** Оценка работы персонала. Подготовка и проведение аттестации. /Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ЗАО «Бизнес-школа

«Интел-Синтез», 2002. – 176 с.

3. **Амнуэль М.** Творческий поиск // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – № 1. – с. 32-34.

Круть Н. Цена ошибочной оценки // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – № 4. – с. 118-121.