

Оцінка персоналу: сутність, цілі та функції

Ефективне функціонування сучасного підприємства базується на використанні системи ресурсів, основним з яких є персонал. Це обґрунтовується тим, що саме працівники на основі застосування своїх знань, навиків та вмінь перетворюють вхідні ресурси на кінцевий продукт підприємства або послугу. Отже, виявлення відповідного рівня прояву знань, навиків та вмінь індивідууму, зіставлення їх з еталонами чи бажаними значеннями займає важливе місце серед завдань менеджменту сучасної компанії. Виходячи з вище зазначеного, дослідження питань оцінки персоналу є актуальним науковим завданням.

Питаннями дослідження оцінки персоналу займалися багато вчених та дослідників, як закордонних так і вітчизняних. Серед провідних вітчизняних науковців, які вивчали питання оцінки персоналу можливо назвати Завіновську Г.Т., Колота А.М. [1-2].

Отже, згідно до визначення наданого в [2] сутність оцінки персоналу полягає у визначенні того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів праці й відповідає тим вимогам, які впливають з його виробничих завдань. В загальному розумінні, в оцінці персоналу можливо виділити декілька етапів:

1 етап - підготовчий. На цьому етапі приймається рішення щодо проведення заходів з оцінки, обирається інструментарій оцінки, здійснюється оформлення відповідних документів;

2 етап – основний. Здійснюється безпосередня оцінка працівника з використанням обраних методик та відповідна обробка та аналіз даних;

3 етап – заключний. Доведення результатів оцінки до всіх зацікавлених сторін та прийняття відповідних кадрових рішень менеджментом компанії.

Необхідно зазначити, що при застосуванні оцінки персоналу, у сучасних мінливих умовах, вона виконує певні функції та досягає відповідні цілі (табл. 1 [1-3]).

Таблиця 1 - Цілі та функції оцінки персоналу в сучасних умовах

Найменування	Сутність
Цілі оцінки персоналу	
Адміністративна ціль	Необхідна для прийняття відповідних кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розміщення кадрів та ротація, мотивація праці)
Інформаційна ціль	Необхідна для забезпечення адміністративно-управлінського персоналу необхідними даними про склад персоналу (кількісний та якісний аспекти) для прийняття кадрових рішень
Мотиваційно-орієнтувальна ціль	Необхідна для орієнтації суб'єктів оцінки на покращення трудових функцій
Функції оцінки персоналу	
Стимулююча функція	Необхідна для породження в людині переживання успіху (невдачі), тим самим підтверджуючи правильність (неправильність) поведінки та спонукає людину до діяльності в певному та встановленому напрямку
Орієнтуюча функція	Необхідна для визначення напрямів і способів дальшої діяльності через оцінку з боку суспільства (колективу) та з допомогою самооцінки на основі усвідомлення себе, свого стан і поведінки

Необхідно зазначити, що цілі оцінки та її функції знаходяться в тісній взаємодії між собою та здійснюють прямий вплив одне на одного. Оцінка персоналу може здійснювати і мотиваційний вплив на працівника. Окремі питання дослідження мотивації персоналу та розвитку підприємства здійснювались в [4-10].

Отже, подальше дослідження теоретичних аспектів оцінки персоналу, прикладне та системне використання здобутків теоретичних досліджень у повсякденній діяльності підприємства стає ефективним інструментом прийняття обґрунтованих кадрових рішень, ефективного службово-професійного просування, а відповідно, і значним важелем розвитку як працівника так і підприємства

Список літератури:

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г. Т. Завіновська — К.: КНЕУ, 2003. — 432 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. / А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2002. - 337 с.
3. Борисова Е. А. Оценка и аттестация персонала / Е. А. Борисова. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
4. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації [Електронний ресурс] / О. М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Вісник національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). Харків : НТУ «ХПІ», 2019. - № 23 (2019). – С. 106-110 - Режим доступу до журн.: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2019.23.106>
5. Кучинський В.А. Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства [Електронний ресурс] / В.А. Кучинський, О. М. Гуцан, Д.Ю. Крамської // Вісник національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). Харків : НТУ «ХПІ», 2019. - № 24 (2019). – С. 110-116 - Режим доступу до журн.: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2019.24.110>
6. Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises. Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliiev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskiy, Problems and Perspectives in Management, 2018, Volume 16, Issue №1, pp. 124-132, doi: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).2018.12](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.12)
7. Гуцан О. М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля / О. М. Гуцан // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 24 (1246). – С. 26-30.
8. Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Електронний ресурс] / П.Г. Перерва, О.М. Гуцан // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 4 (9). – С. 37-48. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/files/archive/2013/n4.html>
9. Кучинський В. А. Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / В. А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169.
10. Гуцан О.М. Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства / П.Г. Перерва, О.М. Гуцан // Економічні науки. Серія : «Економіка та менеджмент». – Луцьк : Луцький національний технічний університет, 2014. – Випуск № 11 (42). – С. 233–243;