

Дослідження складових та методів оцінки персоналу

Реалії економіки сьогодення вимагають від сучасних підприємств різних форм власності швидкої адаптації до змін великої кількості факторів (як зовнішніх так і внутрішніх). В адаптивному функціонуванні фірми значну та провідну роль відіграє персонал. Це обґрунтовується тим, що саме кадри підприємства виконують основні виробничі функції, перетворюють вхідні ресурси підприємства на кінцевий продукт або послугу. Виходячи з вище наведеного, виявлення рівня компетентності (знань, вмінь та навичок), а отже, і проведення відповідної оцінки персоналу, потребує певної подальшої наукової розробки та дослідження.

Відомий фахівець в галузі управління персоналом Єгоршин О.П. дає тлумачення оцінки персоналу як певного процесу визначення відповідності індивідуума вакантній або вже займаній на підприємстві посаді [1].

Тобто, оцінка персоналу є універсальним інструментом як підбору нових співробітників так прийняття відповідних кадрових та мотиваційних заходів для вже працюючих.

Для повнішого розуміння сутності оцінки персоналу доцільним є розгляд її основних складових (рис. 1) [2].



Рисунок 1 – Основні складові оцінки персоналу

Згідно до напрацювань вітчизняного дослідника Колота А.М. [2] в рамках оцінки персоналу, у сучасному розумінні, виділяють три основні елементи, а саме: 1) зміст оцінки (що включає три субскладві елементи: оцінка індивідуально-особистісних якостей індивідуума, оцінка самої

трудової діяльності та її результатів), 2) методи оцінки (в рамках якого дослідником виокремлюється методи виявлення та виміру показників оцінки), 3) процедура оцінки (основними субскладовими елементами якого є суб'єкти та порядок проведення оцінки).

Ефективне проведення оцінки на будь-якому підприємстві базується на раціональному виборі та застосуванні відповідних методів оцінки персоналу.

На основі дослідження літератури [1-4] виділяють декілька підходів до класифікації методів оцінки персоналу (рис. 2).



Рисунок 2 - Методи оцінки персоналу

Отже, за інструментами оцінювання виділяють наступні методи:

- 1) прогностичний метод - базується на анкетних даних, письмових або усних характеристики, думках і відгуках керівника та колег, бесідах та ін.;
- 2) практичний метод - базується на результатах практичної роботи індивідуума;
- 3) імітаційний метод - базується на вирішуванні конкретної ситуації в рамках моделювання проблематики.

На сьогоднішній день існує певний спектр груп методів оцінки персоналу за вираженістю кінцевого результату (табл. 1).

Таблиця 1 - Методи оцінки за вираженням кінцевого результату

Найменування групи методи	Описові	Кількісні	Комбіновані
Призначення	Дають описову характеристику без чіткої кількісної оцінки параметрів	Отримання тільки кількісної оцінки	Через описові характеристики отримують кількісну оцінку

Переваги	Простота та позитивне психологічне сприймання	Не передбачається тривалого періоду на підготовчі процедури	Можливість використання кількох методів одночасно
Недоліки	Високий ступінь суб'єктивності	Високий ступінь математизації	Складність підготовчої роботи

Як ми бачимо, спектр методів оцінки персоналу є досить обширним. Використання того чи іншого методу оцінки залежить від менеджменту підприємства та наявності відповідних ресурсів, засобів та кінцевої мети.

Подальше дослідження прикладних засад оцінки персоналу дає змогу сучасним підприємствам більш обґрунтовано та ефективно застосовувати наукові здобутки у повсякденній діяльності та підтримувати сталий розвиток як підприємства так і працівника.

Список літератури:

1. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 2001. – 692 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. / А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2002. - 337 с.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г. Т. Завіновська — К.: КНЕУ, 2003. — 432 с.
4. Борисова Е. А. Оценка и аттестация персонала / Е. А. Борисова. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
5. 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>
6. 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>
7. Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises. Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskyi, 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)
8. 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.
9. 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>
10. 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