

СУТНІСТЬ МЕТОДІВ ЗБИРАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ПРАЦІВНИКА ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ЙОГО ОЦІНКИ

Здійснення ефективної виробничої діяльності будь-якого підприємства, на сьогоднішній день на пряму залежить від освіченого та якісного персоналу, який здатен швидко адаптуватися та навчатися, застосовувати як традиційні так і сучасні підходи у свої діяльності, будувати та підтримувати комунікаційні зв'язки ті інше. А отже, постає необхідність на підприємстві здійснювати якісні заходи з оцінки спектру необхідних якостей у працівників на системній основі. Для здійснення зазначеної процедури ефективно - доцільним є аналіз та систематизація методів збирання інформації про працівника для цілей його оцінки.

Відповідно до поглядів Балабанової Л.В. оцінювання персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, властивостей) вимогам посади або робочого місця [1]. Як і кожен процес на підприємстві оцінка персоналу переслідує досягнення певних цілей, а саме [2-3]: 1) адміністративна ціль – тобто врахування результатів оцінки при здійсненні кадрових заходів, 2) інформаційна ціль – забезпечення обґрунтованої якісної та кількісної інформації про працівників та їх якість, 3) мотиваційна – формування необхідних підприємству настанов на поліпшення праці. Деталізуючи розгляд інформаційної компоненти цілісних настанов необхідно зазначити, що виділяють досить широкий спектр методів отримання інформації необхідної керівництву, які систематизовано на рис. 1.

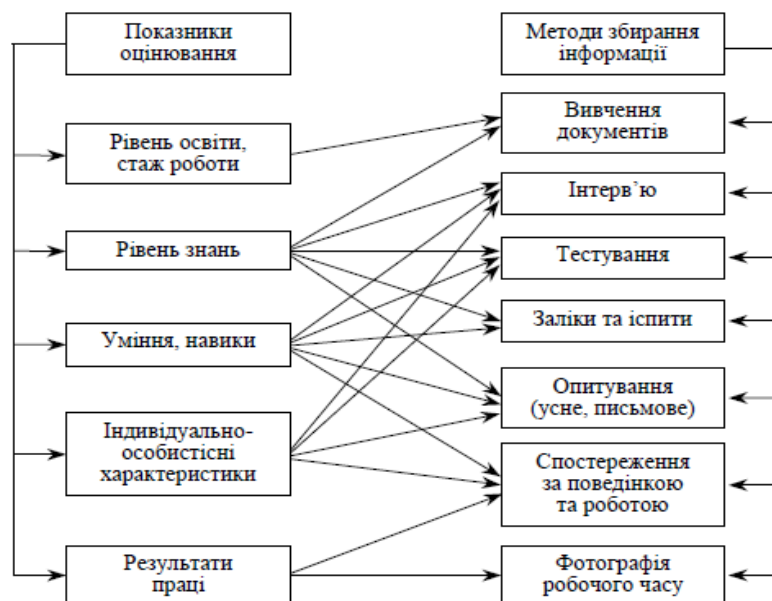


Рисунок 1 - Методи збору інформації про працівника для здійснення процедури оцінки [2]

Розглянемо дещо детальніше представлені методи. Вивчення документів.

Важливий метод збору первинної інформації, оскільки дозволяє отримати інформацію щодо індивідуума на основі документів встановленого зразка для отримання яких необхідне оволодіння певними знаннями та навичками на необхідному рівні (наприклад, атестати та дипломи). Інтерв'ю. Метод збору інформації який цілком логічно застосовувати для певного кола працівників (наприклад, для найбільш важливих працівників) оскільки він є досить витратним як з позиції витрат часу так і фінансів. Тестування, опитування (письмове), заліки та іспити. Досить розповсюджені методи збору даних, які можуть охопити досить широку аудиторію працівників та при відносно не великих витратах отримати об'єктивну інформацію. Відмінною рисою є: а) лімітованість часу для працівника при їх застосуванні, б) структурована формалізація результатів за встановленими заздалегідь критеріями. Спостереження. Базується на вивченні дій та поведінки працівника у реальних діях та оцінки їх коректності, правильності та інше. Може здійснюватися як за допомогою технічних засобів (наприклад, відео спостереження (відкрито/скритне) так і особисто спостерігачем). Фотографія робочого часу. Формалізований інструмент вивчення ефективності витрат робочого часу. Дозволяє здійснити оцінку продуктивних та продуктивних витрат та витрат робочого часу.

Необхідно зазначити на необхідність наявності певного зв'язку між результатами оцінки та мотиваційною складовою політики підприємства, а саме трансформація мотиваційної цілі оцінки в реальні заходи щодо мотивації (або демотивації) за результатами оціночної процедури. Тобто, цілком логічним у цьому сенсі є: 1) закріплення в формальних документах підприємства диференційованих стимулюючих (у разі якісного прояву) виплат та санкційних стягнень (у разі не якісного/зниженого прояву), 2) обов'язковість застосування за результатами оціночних процедур, що дозволить розуміти мотиваційні наслідки власне для працівників, 3) періодичний перегляд розмірів стимулюючих виплат та санкційних стягнень, що забезпечить їх актуальність і чутливість на певний проміжок часу. Певні теоретичні розробки робились автором в [4-7].

Список літератури:

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посібник / Л. В. Балабанова, О.В. Сардак. К: ВД Професіонал, 2006. 512 с.
2. Оцінювання персоналу : Навч. посіб. / С. О. Цимбалюк, М. Білик. — К.: КНЕУ, 2021. — 311, [1] с
3. Дмитренко Г. А., Шарапатова Є. А., Максименко Т. М. Мотивація та оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: МАУП, 2002. — 248 с.
4. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. — Харків : НТУ "ХПІ", 2019. — № 23. — С. 106-110
5. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. — Х.: НТУ «ХПІ». — 2017. - №24 (1246). — 160 с., С. 26-30
6. Гуцан О. М. Дослідження сутності поняття "стимулювання" / О. М. Гуцан, В. А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. — Харків : НТУ "ХПІ", 2020. — № 4 (6). — С. 7-13. - Режим доступу до журн.: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2020.4.7>
7. Гуцан О.М. Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / О.М. Гуцан; НТУ «Харків. політехнічний ін-т». — Харків, 2015. — 19 с