

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПОНЯТТЯ «ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ»

Ефективна діяльність сучасного не можливо уявити без якісної діяльності працівника незважаючи на сучасні технології виробництва, автоматизацію та роботизацію виробництва. Отже, питання оцінки якості знань та ефективності їх застосування працівниками, у зв'язку з ускладненням техніки та технології, інтенсифікації виробничого процесу, стають дедалі актуальнішими. Виходячи з вище зазначеного, дослідження теоретичних аспектів оцінки персоналу є актуальним науковим завданням.

Розуміння процесу оцінки персоналу, якісна організація цього процесу на підприємстві потребує чіткого розуміння та систематизації поняття «оцінка персоналу». Окремі визначення поняття «оцінки персоналу» з погляду вітчизняних науковців наведені в табл. 1.

Таблиця 1 - Визначення поняття «оцінка персоналу»

Автор	Сутність
1	2
Л.В. Балабанова [1]	Оцінювання персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, властивостей) вимогам посади або робочого місця
Г.Т. Завіновська [2]	Оцінювання персоналу – це запланована, формалізована характеристика трудової діяльності зайнятих, ефективності роботи персоналу
В.А. Савченко [3]	Оцінювання персоналу – це процедура, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних та якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам
О.В. Крушельницька [4]	Оцінка виробничого персоналу – це визначення певних професійних і особистих якостей працівників, виходячи з їх функціональних обов'язків і цілей підприємства. За таким підходом оцінювання персоналу повинно обов'язково включати психологічний компонент і бути спрямованим на розроблення рекомендації управління персоналом
А.М. Колот [5]	Оцінка персоналу полягає у визначенні того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів праці й відповідає вимогам виробничих завдань

Так, за всіма авторами прослідковується той факт, що під оцінюванням розуміється певний процес організований підприємством для виявлення або характеристик (якостей), або досягнень працівників у співвідношенні з вимогами посад, що пред'являються до індивідуумів.

Незважаючи на певну подібність у процесності розуміння поняття, є і певні авторські відмінності. Так, ми бачимо Л.В. Балабанова акцентує увагу на виявленні

якісних характеристиках персоналу підприємства під час зазначеної процедури. Г.Т. Завіновська, на відміну від попереднього автора, зміщує акценти у визначені на формалізацію процедури і ефективності робітника, показники якого, як правило, повинні вимірюватись кількісним способом. Доповнює вище зазначений ступень розуміння поняття «оцінка персоналу» і В.А. Савченко яка дає чіткий розуміння, що предметом вивчення є виключно професійні, ділові та особисті якості, як такі що формують його як компетентного спеціаліста у своїй галузі. Розширює це представлення поняття і А.М. Колот, який додає, до досліджуваного поняття ступень вимірюваності результатів праці. Аналізуючи поняття, яка сформулювала вітчизняна дослідниця О.В. Крушельницька ми бачимо, по-перше, що результати працівника чітко повинні бути взаємопов'язані з цілями підприємства, а по-друге, психологічно-рекомендаційну спрямованість результатів оцінки.

Логічним, з авторської точки зору, є і той факт, що розуміння поняття «оцінка персоналу» у прикладному сенсі і застосування відповідного інструментарію оцінки персоналу, надання відповідних рекомендацій адміністрації сучасних підприємств повинно бути чітко взаємопов'язано з мотиваційно-наслідковою компонентою (наприклад, успішне проходження оцінки/якісний прояв параметрів що досліджувалися - надання додаткового преміювання/бонусів/інше та навпаки). Певні дослідження у цьому робились автором у [7-9]

Необхідно зазначити, що існує широкий спектр визначень, які розкривають як подібності так і відмінності в авторських поглядах. І представлений перелік лише частково віддзеркалює багатогранність досліджуваного питання. Це також доводить що наукові дослідження у цьому напрямку будуть продовжуватися у майбутньому.

Список літератури:

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посібник / Л. В. Балабанова, О.В. Сардак. К: ВД Професіонал, 2006. 512 с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В.А. Савченко. К.: КНЕУ, 2002. 351 с
4. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч.посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – 2-е вид., перероблене й доповнене. – К.: Кондор, 2005. – 308 с.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч. / А.М. Колот. К.: КНЕУ, 2002. 337 с.
6. Гуцан О.М. Оцінки персоналу: сутність та можливості застосування у мотиваційному аспекті/Гуцан О.М., Коротка А.О.// Менеджмент ХХІ століття : глобалізаційні виклики : матеріал, VI Міжнародної науково-практичної конференції, 19 травня 2022 р. Полтава : ПДАУ, 2022. 1310 с., С. 410-412
7. 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
8. 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
9. 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>