

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Управління підприємством вимагає розуміння того, які люди (які їх навички, якості та установки) необхідні підприємству для досягнення його цілей і стратегії.

Оцінка - один з найважливіших процесів, обов'язкова складова всіх етапів управління персоналом: підбір/призначення, постановка цілей/оцінка, винагорода, розвиток персоналу, оцінка ефективності діяльності.

Основою системи оцінки, навчання та розвитку персоналу є модель компетенцій, необхідних працівникові для успішного досягнення стратегічних цілей: співпраця, інноваційність, розвиток, результативність, системність, організація діяльності, комунікативність.

Щоб компетенції працювали не тільки як система заради системи або на папері, потрібно проводити роз'яснювальну роботу, навчати керівників всіх рівнів як використовувати компетенції при роботі з персоналом.

Основний вид оцінки ефективності роботи персоналу підприємства - щорічна оцінка діяльності. Необхідно позиціонувати оцінку як інструмент керівника, який сприяє розвитку компетенцій працівників та стимулює їх підвищити свою результативність. Таким чином забезпечується залученість керівників в процеси управління персоналом. Щорічна оцінка має базуватися на єдиних для всіх підрозділів підприємств принципах і правилах, які повинні бути прописані в регламентуючих документах і доступні для кожного співробітника підприємства.

Процедура оцінки дуже корисна як для співробітника, так і для підприємства в цілому. По-перше, це привід для серйозної розмови з керівником. Так співробітники можуть краще усвідомити результати своєї

роботи протягом року і побачити себе з боку. По-друге, під час оцінки визначаються цілі на наступний рік. Керівники ставлять перед співробітниками нові цілі і завдання, і в разі їх виконання співробітник зможе отримати підвищення заробітної плати. І, нарешті, інформація про сильні якості і зонах розвитку кожного співробітника, яка була отримана під час оцінки, допоможе в подальшому пройти необхідне навчання та отримати нові знання.

Для підприємства регулярна оцінка співробітників допомагає зважити свої ресурси і правильно спланувати шляхи по досягненню стратегічних цілей. Це не тільки підстава для прийняття кадрових рішень (наприклад, переміщення, встановлення окладів і т.п.), але і спосіб формування корпоративної культури підприємства.

Комплексна оцінка ефективності персоналу включає в себе наступні етапи: оцінка компетенцій; оцінка результативності; складання плану розвитку; постановка нових цілей; виділення кандидатів до кадрового резерву.

За результатами оцінки ефективності працівника приймаються рішення про преміювання, перегляд зарплати, зарахування до кадрового резерву, підвищення на посаді.

Оцінка діяльності персоналу - це завжди можливість отримати зворотній зв'язок від керівника, краще пізнати себе, оцінити свої здібності, визначити пріоритетні завдання на найближчий рік, сформулювати плани з розвитку своїх компетенцій і професійних навичок. Цінність процедури для підприємства дуже висока, і тільки відповідальне і вдумливе ставлення до неї кожного з учасників процедури дозволить отримати необхідний ефект.

Оцінка потрібна не тільки керівнику для більш ефективного управління людьми, а й кожному працівникові для розуміння де він знаходиться сьогодні і куди йому рухатися далі, за що він отримує зарплату і які перспективи його кар'єрного зростання.