

2. Ремньова Л.М. Основні виклики та детермінанти нової моделі управління персоналом у VUCA-світі. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. Чернівці: ЧНТУ. 2019. № 3 (19). С. 99-105. URL: <https://ppeu.stu.cn.ua/articles>.

3. Ремньова Л.М. Сучасні глобальні тренди та інноваційні підходи до управління персоналом в умовах турбулентного бізнес-середовища. *Реалізація економічного потенціалу України: теоретичні та практичні аспекти*: монографія /за заг. ред. М.М. Забаштанського. Чернівці: ЧНТУ, 2020. С. 91-103.

4. Третьяк О.П. сучасні персонал-технології у системі управління персоналом підприємства. *Науковий вісник ЛНТУ України*. 2014. Вип. 24.4. С. 389-397.

Гайова Д. В., здобувачка вищої освіти
1 курсу магістратури, група МУПп-201
Науковий керівник: **Кичко І. І.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернівці, Україна)

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ РОЗВИТКУ

Розвиток будь-якого бізнесу неможливий без правильного управління людьми, плануванні і організації їх діяльності. Оцінювання показників діяльності співробітників вважається елементом контролю, вона є основою для організації ефективної діяльності на підприємстві.

Оцінювання персоналу - це цільова процедура визначення відповідності кваліфікації персоналу (навичок, умінь, мотивації) вимогам посади чи роботи [3]; характеризується певними характеристиками людини, такими як рівень професійної кваліфікації, бізнес-характеристики, результати роботи та їх порівняння з встановленими параметрами, вимогами, стандартами [1, с. 192]:

Оцінювання працівників розглядається як елемент управління, що використовується в компанії з тими чи іншими змінами та призначене для досягнення трьох цілей:

- адміністративної, яку можна досягнути завдяки прийняттю рішень на основі оцінювання роботи персоналу (розміщення персоналу, переміщення (оплата праці).
- інформаційної - надання необхідної інформації щодо кількісного та якісного складу персоналу керівникам;
- мотиваційної - орієнтація працівників на вдосконалення роботи, необхідної для компанії [9, с. 124].

Можна зробити висновок, що основною метою оцінювання персоналу є підвищення ефективності роботи компанії за рахунок вдосконалення системи управління.

Оцінювання персоналу має враховувати інформацію щодо:

- працездатності працівників, можливості їх зростання.
- причини неефективної роботи окремих працівників.
- потреби та пріоритети професійного розвитку.
- сподівань працівників.
- шляхів вдосконалення організації роботи.

Провідна функція оцінювання полягає в тому, що всі люди, що мають самооцінку, усвідомлюють себе, свій стан, поведінку, отримують можливість визначати напрямки та шляхи подальшої діяльності.

Мотивуюча функція оцінювання полягає в тому, що провокуючи спробу досягти успіху чи невдачі в людині, підтверджуючи правильність чи некоректність обраної поведінки, вона спонукає людину діяти в певному напрямку [7, с. 224].

Головною метою суб'єктів господарювання є забезпечення стійких людських ресурсів, які відповідають вимогам професійної кваліфікації, мають потенціал для подальшого внутрішнього професійного розвитку. Для цього необхідно використовувати інноваційні методи підбору та оцінки персоналу. Ефективність будь-якої організації залежить від ступеня відповідності персоналу на певній роботі. Ефективна зайнятість є формою попереднього контролю якості людських ресурсів.

На ринку праці інтереси роботодавців та працівників тісно переплітаються, формується попит на робочу силу, ефективний баланс якого забезпечується чотирма регуляторами - національними нормативними актами, а також конвенціями та рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), національними особливостями ментальності нації; економічні закони, зокрема законодавство про конкуренцію, цінове право; рівень розвитку профспілкового руху, ЗМІ [5].

Оцінювання персоналу може повністю виконувати свої типові функції, беручи до уваги наступні принципи:

- об'єктивності - використання надійної бази даних;
- повної ідентифікації характеристик працівника, його діяльності, поведінки з урахуванням робочого періоду та динаміки результатів.
- всебічного ознайомлення громадськості - працівників із методами оцінки, що приносять результати всім зацікавленим сторонам через пресу, комісії та керівні принципи.
- ефективності - часом і швидкістю оцінки, її точності реалізації;
- демократії (участі членів команди в оцінці колег та підлеглих) та єдиними вимогами до оцінки для всіх осіб, які перебувають в однорідному становищі.
- простоти, наочності і доступності процесу оцінки.

Ніщо не знищує систему оцінювання так, як те, що вона не застосовувалася на практиці. Процедура організації підготовки оцінювання включає здійснення таких обов'язкових заходів:

- розробка методології оцінки (за необхідності може бути отримана) з урахуванням конкретних умов діяльності компанії.
- створення комісії з оцінки із залученням оцінюваного персоналу, експертів найвищого рівня ієрархії, експертів відділу кадрів.
- встановлення часу та вибір місця, де будуть проводити оцінювання.
- створення підсумкової процедури оцінки.
- вивчення питань раціонального забезпечення інформацією процесу оцінювання.
- поради щодо методичних досягнень членів оціночної комісії [10].

При складанні періодичної оцінки сумуються: думки колег та службовців афілійованих відділів, підлеглих, експертів з оцінки бізнесу, а також те, як працівники самі себе оцінюють [9].

Основним завданням ефективною оцінки є встановлення чітких показників і орієнтирів, які залежать від цілей компанії. За великою кількістю показників їх умовно класифікують на три групи: ефективність роботи; професійна поведінка; особисті якості [8].

При встановленні критеріїв оцінки слід враховувати дві цілі.

Перше - з'ясувати, наскільки це добре, або навпаки, погано, що змушує працівників виконувати свої функції та робочі обов'язки. Ми ставимо цю мету, коли діяльність компанії стабільна, обов'язки працівників вже чітко поставлені та стабільні.

Друге - це визначення навичок працівників в другорядних сферах діяльності у відповідності до цілей компанії та її перспектив. Це виражається, коли діяльність компанії динамічна, а функції працівників чітко не визначені [6].

Однією з головних проблем оцінки персоналу є проблема збору інформації. Загалом використовуються такі першочергові групи способів збору інформації: вивчення письмових джерел або необхідної документації; співбесіди та опитування; спостереження.

Вивчення документів, а також різних окремих письмових джерел вміщує в собі отримання інформації про об'єктивні дані про працівників (вік, освіта, досвід роботи, результати) та результати їх роботи. Інформацію про працівника можна отримати за допомогою ознайомлення з первинними кадровими справами, наказами, інструкціями, матеріалами зі зборів та конвенцій. Інформація про результати роботи - у звітних матеріалах про виконання виробничими завданнями працівниками, особисті творчі плани, роботу підрозділів і всієї компанії.

Інтерв'ю та опитування також є важливими джерелами інформації. Співбесіда не отримує словесної інформації від самого працівника, але ставить під сумнів інформацію про працівника від інших людей.

Метод спостереження є одним з найповніших джерел інформації, отриманої під час ділових ігор, навчальних курсів, стажування та доручень [4].

Порівняння та аналіз інформації з різних джерел є важливою передумовою підвищення її об'єктивності.

Список використаних джерел

1. Вучкович-Стадник А.А. Оцінка персоналу: чіткий алгоритм дій і якісні практичні рішення А.А. Вучкович-Стадник. М.: Ексмо, 2017. С. 192.
2. Грішнова О.А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності. *Управління людськими ресурсами: проблеми, теорії та практики*. 2015. № 7, С. 42-50.
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників», 2014, № 39, ст. 462 Розділ І. Загальні положення. Стаття 1. Визначення основних термінів.
4. Іванова-Швець Л.Н., Корсакова А.А., Тарасова С.Л. Управління персоналом: навчально-методичний комплекс. М.: центр ЕАОИ, 2017, С. 200.
5. Кичко І. І., Мекшун Л. М. Особливості скандинавської моделі регулювання ринку праці. *Науовий вісник Полісся*. №1 (17), 2019. С. 7-13.
6. Клочков А.К. КРІ і мотивація персоналу. Повний збірник практичних інструментів. М: Ексмо. 2015, С. 105.
7. Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала. М: «МИЭМП», 2014, С. 120.
8. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2015, С. 351.
9. Сівашенко Т. Сучасні підходи до оцінки персоналу. URL: www.nbu.gov.ua.
10. Сорока В.А. Оценка персонала. URL: <http://www.hrm.ru/ocenka-personala> .