

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Тростянецька А. В., Сагайдак-Нікітюк Р. В.

*Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна*

Однією з найбільш значущих складових підприємства в контексті конкурентоспроможності є персонал.

Персонал підприємства включає особовий склад усіх зайнятих на ньому працівників: робітників, керівників і фахівців, які працюють за наймом, і працюючих власників.

До вимог системності й комплексності для вивчення персоналу необхідно досліджувати його внутрішню структуру за допомогою класифікації, яка дозволить ефективніше організувати управління персоналом.

На підставі проведених досліджень визначено, що під оцінкою персоналу доцільно розуміти процес визначення певних характеристик персоналу (рівня кваліфікації, ділових, особистісних і професійних якостей та результатів праці тощо) і їх порівняння з відповідними еталонами, вимогами та нормативами.

Оцінка персоналу може здійснюватися для визначення відповідності працівника вакантному чи займаному робочому місцю (посаді) і виконується трьома способами: оцінка потенціалу працівника; оцінка індивідуального вкладу; атестація кадрів.

Мета оцінки результатів діяльності персоналу полягає у визначенні ступеня ефективності його праці. Оцінка вимагає, щоб керівники збирали інформацію про те, наскільки кожен працівник виконує делеговані йому обов'язки.

Вихідними даними для оцінки персоналу є моделі робочих місць персоналу; положення про атестацію кадрів; методика рейтингової оцінки персоналу; філософія підприємства; правила внутрішнього трудового розпорядку; штатний розклад; особисті справи працівників; накази по кадрах; соціологічні анкети; психологічні тести.

Вивчення літературних джерел визначено, що оцінювання персоналу підприємства доцільно поділяти за такими ознаками: зміст завдань (комплексне (охоплює різні боки предмету оцінки) та локальне (оцінка окремих напрямків діяльності персоналу) оцінювання персоналу), час проведення (постійне (поточне, оперативне оцінювання, що проводиться безупинно безпосереднім керівником) та періодичне (оцінка за певний період роботи, а саме: місяць, квартал, півріччя, рік) оцінювання), суб'єкт оцінювання (самооцінювання; оцінка безпосереднім керівником, колегами у колективі, підлеглими, партнерами, спеціальною комісією (наприклад, атестаційною), експертами (фахівцями консалтингових та аудиторських організацій, закладів освіти та ін.)), об'єкт оцінювання (індивідуальне та групове (групи працівників, відділу, персоналу підприємства в цілому) оцінювання), цілі проведення (поточне оцінювання персоналу (з метою оперативного управління діяльністю працівника); атестація (з метою встановлення відповідності працівника займаній посаді) та оцінювання з метою визначення потенційних можливостей кандидата на вакантну посаду).

Основними елементами процесу оцінювання персоналу є мета оцінки (проведення підбору і відбору персоналу, стимулювання праці, навчання персоналу, атестація кадрів, формування кадрового резерву), об'єкт оцінки (працівник, група працівників, колектив у цілому), суб'єкт оцінки (фахівець, група фахівців, керівник, колеги, підлеглі, самооцінка), предмет оцінки (професійні й особистісні якості, результати праці тощо), показники оцінки (бали, ранги, коефіцієнти тощо), критерії оцінки (ознаки, відібрані для проведення оцінки), стандарт оцінки (опис показники оцінки, ступінь відповідності та ін.), методи оцінки (способи проведення оцінки), процедури оцінки (послідовність кроків у процесі оцінки).

Підводячи підсумки, можна зробити висновок, що оцінка результатів діяльності працівника – це систематичне вивчення процесу праці індивіда і його досягнень, а отримані дані зазвичай використовуються для розробки стратегічних планів підприємства.