

Лисик Наталія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Ілляш І.Д.)

ТЕХНОЛОГІЇ ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ КАДРОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Оцінка персоналу – це процедура, що здійснюється для виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних та якісних результатів його праці [2, с. 60].

У практиці здійснення управління людськими ресурсами підприємства важливу роль відіграє оцінка персоналу. Системи управління продуктивністю в організації часто безпосередньо пов'язана із визначенням продуктивності праці, компетенцій її працівників. Організації, яким не вдається точно керувати працездатністю працівників часто опиняються у складних умовах при досягненні своїх цілей.

Успішні підприємства застосовують різноманітні технології оцінки персоналу. Існують три найтипівіших групи підходів для проведення оцінки: працівники можуть бути оцінені згідно з абсолютними стандартами, відносними стандартами або за результатами діяльності. Жоден підхід не завжди найкращий; кожен має свої сильні та слабкі сторони.

При оцінці згідно з абсолютними стандартами часто використовують технології оцінки критичних випадків, оцінки контрольного списку, оцінки примусового вибору і графічної шкали оцінки [1, с. 238]. Ці методи популярні, адже мають здебільшого кількісні методики порівняння і достатньо зрозумілі для працівників.

Оцінка за відносними стандартами проводиться за допомогою технологій, що дозволяють порівняти працівника з іншими працівниками організації. До них відносять: індивідуальний рейтинг, групове порівняння, парне порівняння [1, с. 241].

Популярною в світі є технологія оцінки “управління за цілями” (МВО) – метод оцінки ефективності, який включає взаємне встановлення цілей та оцінку на основі досягнення конкретних цілей.

Попри здавалося б успішно розроблені і використовувані методики оцінки персоналу, часто результати цих оцінок можуть бути неякісними і спотвореними завдяки низці факторів, скажімо: поблажливості, емпатії чи навпаки несприйняття оцінювачем працівника, невисокому рівню підготовки самої технології оцінки чи оцінювача, теорії атрибутивності тощо. Задля подолання ефекту суб'єктивності, доцільно: поєднувати технології оцінки за

абсолютними та відносними показниками; використовувати заходи, орієнтовані на поведінку, а не на риси працівників; забезпечувати ефективний зворотний зв'язок із персоналом підприємства.

Комплексний процес оцінки персоналу часто складається з різних методів оцінювання, які допомагають судити про ефективність роботи працівника. Використання декількох методик може допомогти отримати ширшу перспективу щодо того, як потрібно вдосконалити свій персонал, і кроків, які можна вжити для підтримки зростання працівників. Часто в цьому контексті згадуються технології оцінки 360-градусів, висхідної оцінки, групової оцінки роботи.

Тому, підприємство повинно бути підготовлене до формалізації оцінки. Керівники підприємства повинні усвідомити необхідність оцінки персоналу як ефективного метод управління персоналом і розуміти її як інструмент реформування діяльності працівників та й самої організації у контексті конкурентоспроможності.

Використані джерела

1. Fundamantions of Human Resource Management. 10th edition. / Decenzo, David, Robbins, Staphan P. 410 p. URL: <https://www.pdfdrive.com/fundamental-of-human-resource-management-d22137254.html>.
2. Бучинська Т. В. Оцінка персоналу як важливий елемент ефективного управління. Економіка та управління підприємствами, 2017. Вип. № 1(57), С.59-65. URL: http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/1_57_2017_ukr/10.pdf.
3. Лебедева І. Ю., Томашевская В. О. Підходи до оцінки персоналу як складової аналізу кадрового потенціалу та технології його розвитку. Інвестиції: практика та досвід, 2018. № 12. С. 75-81.
4. Прохоровська С. А. HR-бренд в управлінні персоналом // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2016. Вип. 21. С. 77 – 81

Льотковський Дмитро

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник к.е.н. доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Прохоровська С.А.)

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО КОРПОРАТИВНОГО ІМІДЖУ ПІДПРИЄМСТВ

За умов ринкової конкуренції іміджу належить основна роль в створенні стабільності підприємства. Створення іміджу є важливим питанням стратегічного планування діяльності підприємства. Турбота про імідж є основною ознакою підприємств, що розвиваються і прагнуть знайти своє місце,