

Студент 4 курса
факультета экономики и права ХНЭУ

УСЛОВИЯ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Аннотація. Розглянуто умови успішної роботи системи оцінки персоналу, являючоїся інструментом управління, який дає можливість керівникові досягти цілей, стоящих перед організацією.

Анотация. Рассмотрены условия успешной работы системы оценки персонала, являющейся инструментом управления, который дает возможность руководителю достичь целей, стоящих перед организацией.

Annotation. The article deals with personnel evaluation system which serves as the tool of control enabling the chief to reach the purposes of the organization.

Ключевые слова: оценка персонала, персонал, должностные инструкции, управление персоналом, мотивация персонала.

В период социализации рыночных процессов вопрос оценки персонала стоит чрезвычайно остро, а необходимость его решения уже не вызывает сомнений.

В общем виде оценка персонала представляет процесс сопоставления качественных характеристик персонала (его компетенции) с требованиями должности или рабочего места. Так, оценка персонала – процесс определения эффективности выполнения сотрудниками организации своих должностных обязанностей и реализации организационных целей.

Современные тенденции глобализации и интеграции, проникающие во все звенья жизнедеятельности в Украине, обусловили более тщательное изучение человеческого капитала как одного из ключевых факторов, который непосредственно определяет эти процессы. Поэтому на первое место выходят вопросы об управлении персоналом, в частности, об оценке его деятельности и потенциала.

Актуальность проблемы оценки персонала обусловлена большой ее практической значимостью и одновременно недостаточной теоретической разработанностью системы оценки персонала.

Среди зарубежных ученых наиболее известными в области управления персоналом являются работы М. Мескона, Г. Минцберга и П. Друкера. Также проблемой оценки персонала занимались такие украинские и зарубежные ученые: Г. Руденко, С. Апенько, А. Пономарев, Т. Беркутова, Н. Крониковска, В. Дятлов, В. Пихало, А. Кибанов, Ю. Одегов и др.

Целью статьи является рассмотрение условий системы оценки персонала и актуальности оценки среди украинских компаний.

Развитие новых направлений деятельности организации, повышение уровня требований к качеству работы различных категорий персонала требует соответствующих изменений в системе оценки. Для совершенствования уже существующей системы оценки или использования в организации новых подходов к оценке работы персонала необходимо соблюдение ряда условий. Среди наиболее важных можно выделить следующие:

- заинтересованность и поддержка со стороны высшего руководства;
- наличие в организации обученных, высококвалифицированных специалистов, отвечающих за работу системы оценки;
- подготовка документов, регламентирующих работу системы положения, инструкции, формы и т. п.;
- своевременное информирование персонала о целях и содержании системы оценки, которую предполагается использовать в недалекой перспективе;
- установление четкой связи системы оценки рабочих показателей с системой оплаты труда [1].

Также важным условием является заинтересованность и активная поддержка со стороны высшего руководства. Было бы легкомысленно предполагать, что для совершенствования старой (уже существующей) или создания новой системы оценки достаточно инициативы и ответственно-



го отношения отдельных энтузиастов или хорошей заинтересованной работы отдельных подразделений организации. Развитие или совершенствование системы оценки в масштабах всей организации возможно лишь в случае понимания и заинтересованной поддержки этой работы со стороны высшего руководства [2].

Также необходимо наличие в организации высококвалифицированных, компетентных специалистов, отвечающих за работу системы оценки. Практический опыт многих предприятий показывает, что создание эффективной системы оценки работы персонала невозможно без привлечения к решению этой задачи специалистов, обладающих соответствующими знаниями и опытом. Это не только знания в сфере подготовки профессиограмм, нормирования и оплаты труда, но и достаточный уровень компетентности в тех аспектах управления и организационного поведения, которые связаны с оценкой рабочего поведения персонала.

Оценка персонала требует подготовки документов, регламентирующих работу системы оценки – положений, инструкций, форм и прочего, а также тщательного анализа должностных инструкций и положений, регламентирующих работу подразделений организации, разработки и использования типовых форм и бланков, анкет, методических материалов и т. п.

Своевременное информирование персонала о целях и содержании системы оценки – одно из ключевых условий успешной работы системы оценки, хотя часто ему уделяется недостаточное внимание. Чтобы добиться понимания и поддержки со стороны персонала организации при внесении изменений в содержание оценочных процедур или при использовании новых критериев и принципов оценки, необходимо своевременное и полное информирование работников [3].

Также необходимо установление четкой связи оценки рабочих показателей и оплаты труда. Сегодня на многих предприятиях важнейшим фактором, снижающим мотивацию работников, является недостаточная связь оплаты труда и того вклада, который работник вносит в достижение целей подразделения и организации. Уравнительная система оплаты труда, когда работники, имеющие более низкие показатели, получают столько же или даже больше, чем их коллеги с более высокими профессиональными достижениями, к сожалению, является широко распространенным явлением для многих украинских компаний. Система оценки призвана обеспечить не только более прочную связь рабочих результатов и оплаты труда, но и сделать эту связь более понятной для работников.

Приведенные условия не охватывают всех направлений работы по оценке труда персонала. Однако в совокупности они создают ту базу, тот фундамент, без которого рассчитывать на успех крайне трудно, если вообще возможно.

Научн. рук. Кожанова Е. Ф.

Литература: 1. Жилияева І. Ю. Місце рекрутингу персоналу в процесах виробничої діяльності підприємства [Електронний ресурс] / І. Ю. Жилияєва. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2011_31_1/Zgilyaev. 2. Божанова В. Ю. Вплив розвитку HR-консалтингу на підвищення ефективності організаційного процесу на підприємстві [Електронний ресурс] / В. Ю. Божанова. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/2008_12/2/bozhanova. 3. Кухарська Н. Ю. Вплив соціальних мереж на корпоративну інформацію [Електронний ресурс] / Н. Ю. Кухарська. – Режим доступу : <http://ibc-kiev.com.ua/marketynngove-stymulyuvannya-torgivli/stymulyuvannya-torgovogo-personalu>.

Вдовиченко А. С.

УДК 172.15-053.81(477)

Студент 2 курса
факультета учета и аудита ХНЭУ

ПРОБЛЕМЫ ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Аннотация. Рассмотрены понятия "патриотизм" и "патриот", отражены особенности проявления патриотизма в общественном и индивидуальном сознании. Выделена специфика патриотического воспитания украинской молодежи и подчеркнута необходимость усиления на современном этапе формирования духовно-нравственных и гражданских качеств личности.

© Вдовиченко А. С., 2013