

Фідакова А. І.

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

В даній роботі розглянуті особливості оцінки та атестації персоналу підприємства – основної складової ефективної роботи з кадрами підприємства.

Це питання є дуже актуальним, бо від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, раціонального їх використання залежать організаційно-технічний рівень виробництва, імідж підприємства, його фінансова стабільність, гнучкість, усі показники діяльності підприємства.

Побудова системи оцінювання персоналу в кожній організації є вкрай важливою і відповідальною справою. У загальному вигляді система оцінювання персоналу містить чотири блоки:

- 1) Зміст оцінки – це об'єкт аналізу, конкретні якості людини, її поведінка, результати її праці.
 - 2) Система критеріїв оцінки та їх вимірювання.
 - 3) Система способів, методів та інструментів оцінювання.
 - 4) Процедура оцінювання: визначається порядок оцінювання, місце проведення, суб'єкти оцінювання, терміни і періодичність оцінки, технічні та організаційні засоби, що використовуються під час оцінювання персоналу.
-

Прийом на роботу — це ряд заходів, вжитих організацією для залучення кандидатів, які володіють здібностями, необхідними для досягнення поставлених організацією цілей. Набір працівників — необхідний елемент процесу управління персоналом. Набір кадрів починається з пошуку працівників, які відповідали б вимогам організації, і справлялися із завданнями своєї майбутньої роботи.

Оцінка персоналу – це цілеспрямоване порівняння певних характеристик працівників з відповідними параметрами вимог та еталонів. Головними характеристиками виступають: професійно-кваліфікаційний рівень працівників; ділові якості працівників; результати праці. Оскільки оцінювання праці різних категорій працівників має свої особливості, різнитимуться також показники оцінки, способи виявлення та вимірювання результатів праці. У зв'язку з цим застосовують прямі та опосередковані методи оцінки. За допомогою прямих методів оцінюють результати праці

спеціалістів, керівників або персоналу організації. Опосередкованими методами оцінюють не результати діяльності, а хід виконання роботи, рівень дотримання функціональних обов'язків.

На підприємствах використовуються такі методи оцінки персоналу: метод стандартних оцінок, метод вимушеного вибору, метод вирішальної ситуації, метод шкали догляду за поведінкою, метод шкали рейтингів поведінських настановок, метод комітетів; метод незалежних ідей, метод інтерв'ю оцінки, метод моделювання ситуації, метод інтерв'ювання та ін.

Правильні принципи організації виробництва, оптимальні системи і процедури грають звичайно ж важливу роль, але реалізація всіх можливостей, закладених у нових методах управління, залежить уже від конкретних людей, від їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання.

Робота виконана під керівництвом ст. викл. кафедри менеджменту
Шматько Н. М.