

Кір'ян О.І., Бондуріна М.

ЗМІНА АКЦЕНТІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ СУЧАСНОЇ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ

В літературі є значна кількість інформації про зміст, призначення, процес та методи проведення оцінки персоналу. Для різних умов господарювання та категорій персоналу пропонують застосовувати різні методи оцінки – в залежності від її призначення та спрямованості. В більшості випадків, на жаль, підприємства використовують не ті методи оцінки, що дійсно потрібні, а ті, що можуть здійснювати без особливих додаткових зусиль.

Не зважаючи на зовнішню доступність, формування сучасної системи оцінки персоналу підприємства потребує глибокого аналізу, чітко сформульованої стратегії розвитку підприємства та суттєвої зацікавленості працівника-виконавця цього процесу. Все це обумовлено зміною потреби в якостях персоналу. Замість «слухняного» виконавця, що лише чітко виконує команди-завдання та виконує або перевиконує план, сучасні підприємства потребують творчих працівників з гнучким сприйняттям як змін середовища, так і постійних змін своїх функціональних обов'язків. Тобто, до оцінки персоналу потрібно включати здатність швидко адаптуватися до нових умов праці та завдань, до стабільно нестабільного середовища, вміння комфортно сприймати виконання декількох завдань одночасно.

До оцінки також потрібно включити здатність людини працювати одночасно і в команді, і одноосібно; бути одночасно командним гравцем і достойним виконавцем, що вміє об'єктивно аналізувати отримані завдання; бути керівником, що вміє самостійно приймати рішення та відповідальність за їх результати. І, на нашу думку, однією з головних спрямувань оцінки повинна стати оцінка здатності до інноваційних розробок та пропозицій стосовно виконання наявних функцій та отриманих завдань. В сучасних умовах в більшості випадків лише працівник може охопити всі особливості праці на конкретному робочому місці та постійно вдосконалювати цей процес. Це призвело до потреби оцінювати здатність до проробки значних обсягів матеріалу, до засвоєння нової інформації та адаптації її до вже наявного досвіду; здатність вилучити зі значного обсягу матеріалу найголовніше та застосувати його на практиці. Наведені напрямки оцінки повинні бути застосовані не тільки до керівництва підприємством, а й до будь-якого його працівника. Це обумовлено тим, що науково-технічні розробки здійснюються

все більш прискореними темпами, вимагаючи засвоювати нове працівників всіх рівнів та спеціальностей. Тобто, сучасна оцінка персоналу змінила акцент уваги з «чистого» поточного професіоналізму працівника, якій підлягає оцінці, на здатність його підтримувати цей професіоналізм протягом довгого часу шляхом постійного навчання, гнучкого сприйняття зовнішнього світу, новаційного підходу до своєї діяльності з урахуванням стратегічних планів підприємства та ін. Персонал перестає бути або уособленим працівником, або членом колективу без права особистої думки. Тому такою важливою є вказана на початку тез наявність фахівця по роботі з персоналом, який дійсно творчо та завзято підходить до своїх функцій, а також сам відповідає наведеному змісту оцінки персоналу. Це дозволить створити сучасну дієву систему управління персоналом будь-якому підприємству.