

Федорова Ю.В., Будніченко К. М.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Центральним питанням будь-якої оцінки є встановлення її показників, критеріїв оцінки. Вони можуть характеризувати як загальні моменти, рівноцінні для всіх працівників організації, так і специфічні норми праці та поведінки для конкретного робочого місця чи конкретної посади. У першому випадку показники оцінки визначають належність співробітника до конкретної організаційно-соціальної системи, у другому – відповідність співробітника професійним вимогам.

В загальному вигляді показники оцінки можна розділити на кілька груп:

1. результативність праці;
2. професійна поведінка;
3. особистісні якості.

Серед основних методів оцінки персоналу можна визначити наступні:

1. Атестація – це форма комплексної оцінки кадрів, за результатами якої приймаються рішення про подальше службове зростання, переміщення або звільнення працівника.

2. Тестування застосовується для визначення відповідності предмета випробування заданим специфікаціям. Існує кілька типів тестів:

- тести на визначення здібностей⁴
- кваліфікаційні тести;
- тести на перевірку особистих якостей;
- тест для відбору групи.

3. Інтерв'ю – бесіда, спрямована на збір інформації про досвід, рівень знань і оцінку професійно важливих якостей претендента.

4. Рекомендації. Для отримання рекомендації необхідна інформація від безпосереднього керівника тієї людини, якому дана рекомендація представляється. Рекомендації оформляються усіма реквізитами організації та координатами для зворотного зв'язку.

Існують також нетрадиційні методи оцінки персоналу:

1. Конкурс – змагання між двома і більше кандидатами за зайняття вакантної посади.

2. Детектор брехні – науковий прилад, здатний одночасно реєструвати зміни декількох фізіологічних параметрів, у той час, як обстежуваній особі ставиться низка запитань, що стосуються специфічного розслідуваного факту.

з. Деякі види психоаналізу. До психологічних примикає графологічний метод визначення здібностей людини за характером його почерку.

З метою вдосконалення механізму оцінки працівників слід використати досвід прогресивних підприємств та зарубіжний досвід країн, які досягли певного успіху в цій галузі. Сьогодні найбільш прогресивні методики використовують США, Великобританія та Німеччина.