

УДК 338.108

Тимошенко Н. - ст.гр. БМ-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

МЕТОД ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ «360ГРАДУСІВ»

Науковий керівник: старший викладач Гарматюк О.О.

В управлінні персоналом на підприємстві важливим фактором є оцінка професійних здібностей працівників. Одним із методів оцінювання професійних здібностей та досягнень працівника являється, так звана, оцінка «360 градусів». Інформацію, яка служить матеріалом для оцінювання працівника, отримують від людей, що взаємодіють із цією людиною на різних рівнях: безпосереднього керівника, співробітників, підлеглих, клієнтів та, зрозуміло, колег. Проте, використовуючи даний метод на вітчизняних підприємствах, потрібно бути обережним. По-перше, результативність від використання даного методу залежить від рівня корпоративної культури на даному підприємстві, стиля менеджера та особистих цінностей керівника. Якщо керівництво фірми буде позиціонувати проведення даного методу, як своєрідної атестації персоналу, то ні про яку ефективність не може бути й мови. Позиціонування можливе лише за умови направленості на згуртований колектив. По-друге, потрібно враховувати можливі прояви ментальності: нашій людині чомусь складно говорити про іншу людину щось хороше, особливо в бізнесі. Мова йде про те, що один і той самий метод може принести як користь, так і навпаки, нашкодити. Все залежить від того, з якою метою його використовують. Більшість українських компаній, нажаль, використовують метод оцінки персоналу «360 градусів» з метою вияву в команді виключно «слабкого місця» і чи влаштування йому привселюдного покарання. Загальними рекомендаціями щодо успішного використання даного методу на вітчизняних підприємствах, на нашу думку, можуть бути: для того, щоб даний метод виконав функцію, де досягнення людини повинні бути всебічно та максимально об'єктивно оцінені;- сама процедура повинна «подаватись» керівним складом підприємства не примусово, аби оцінка носила не суб'єктивний, а об'єктивний характер. Процедура оцінювання може стати навіть приємною, якщо проводити її не одноразово в жорстких умовах в рамках проведення акції, а систематично та з іншою метою – для виявлення найкращих працівників; - основна винагорода повинна бути нематеріальною; - схема роботи системи повинна постійно поновлюватись з метою уникнення ефекту «притосування».

Отже, щоб мотивація персоналу була менш затратною та більш результативною у кожного керівника повинен бути не обов'язково матеріалізований в документальній формі, але хоча б уявний мотиваційний портрет співробітника. І він має безперервно поновлюватись, адже система мотивів змінюється разом із зміною потреб. В фокусі у керівника постійно повинні бути особистісні особливості та характеристики працівника, а головне – його цінності, тому що в рамках системи цінностей працівник мотивується краще всього. Мотиви та потреби людини можуть змінюватись з віком чи під впливом обставин, а от система цінностей, як правило, залишається незмінною. Якщо для людини цінністю є свобода, їй можна сказати, що це її проект і людина сама собі керівник, і вона візьметься за роботу з більшим ентузіазмом та завершить її з більшою результативністю, ніж якщо б ви просто запропонували їй матеріальну (грошову) винагороду.