

УДК 658:012

Лисик Н. В.

Lysyk N.V.

Тернопільський національний економічний університет

ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД ТЕХНОЛОГІЙ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ FOREIGN EXPERIENCE OF STAFF ASSESSMENT TECHNOLOGIES

Необхідність дослідження сучасних методів оцінювання персоналу та виявлення їх особливостей обумовлена ситуацією, що склалася в нових умовах економіки господарювання. Постійні зміни техніки і технології вимагають від підприємств відповідної реакції, що призводить до висування нових вимог відносно кваліфікаційного рівня персоналу. Так формування вимог підприємств до працівників за допомогою методу компетенцій дозволяє оптимізувати процес оцінки атестації персоналу та вживати своєчасні заходи щодо підвищення його кваліфікаційного рівня.

Водночас недостатність інформації відносно методики їх оцінювання ускладнює процеси її впровадження з метою виявлення професійно-кваліфікаційного рівня працівників на підприємстві. Виникає необхідність надалі виявити та дослідити передумови формування та розвитку знань, умінь та навичок працівників з метою підвищення ефективності управління персоналом. У такому разі важливим є вивчення іноземного досвіду у цій царині.

Досвід США говорить, що понад 90 відсотків усіх організацій США використовують певну форму оцінки ефективності. Майже три чверті всіх організацій щороку оцінюють майже три чверті своїх працівників. Близько третини всіх організацій використовують певну форму примусового ранжирування працівників – порівнюючи працівників один з одним. Близько 25 % усіх організацій використовують певну форму електронної, програмної системи оцінювання [2, с. 234].

Аналіз практики управління показує, що організація у більшості випадків використовує одночасно два види оцінки діяльності працівників:

- 1) за результатами праці;
- 2) оцінка якостей, які впливають на досягнення результатів.

Найчастіше використовують наступні технології оцінювання персоналу: 360 градусів (або кругова оцінка); Management by Objectives (МВО); система оцінки «за заслугами»; Assessment Center; метод КРІ (ключових індикаторів продуктивності), метод грейдів, порівняння, самооцінки та ін., дотого ж є їх комбінації.

Оцінювання «360 градусів» – отримання даних про дії працівника в реальних робочих ситуаціях та демонстрація ним ділових якостей. Проведення оцінювання методом МВО полягає в спільній постановці завдань керівником і співробітником й оцінці результатів їхнього виконання по закінченні звітного періоду. Сутність методу Assessment Center полягає в тому, щоб створити завдання, які моделюють ключові моменти діяльності працівника із метою виявлення наявних професійно важливих якостей. Система показників Key Performance Indicators (КРІ), за якої показники роботи кожного окремого співробітника прив'язують до загальних КРІ усього підприємства (прибуток, рентабельність або капіталізація) [4, с. 176-177].

Більшість схем управління ефективністю включає певну форму рейтингу. Це вказує на якість виконання або компетентність, досягнуту або проявлену працівником, шляхом вибору рівня за шкалою, яка найбільш близько відповідає думці оцінювача про те, наскільки добре працює людина [1, с. 510]. Вибір методу оцінки персоналу на підприємстві залежить від корпоративної культури підприємства і відповідних завдань, що стоять перед ним.

Перелік посилань:

1. Armstrong M. A Handbook of Human Resource Management practice. 10th edition. URL. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.pdfdrive.com/a-handbook-of-human-resource-management-practice-e24209359.html>
2. Fundamantions of Human Resource Management. 10th edition. / Decenzo, David, Robbins, Staphan P. 410 p. URL: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.pdfdrive.com/fundamental-of-human-resource-management-d22137254.html>.
3. Гарматюк О. Зарубіжний досвід у системі оцінювання персоналу О.Гарматюк Х. Бакса//Матеріали Четвертої Міжнародної науково-практичної конференції пам'яті почесного професора ТНТУ, академіка НАН України Чумаченка Миколи Григоровича «Інноваційні аспекти ресурсовикористання» ТНТУ імені Івана Пулюя. – Тернопіль, 27 березня 2015 р. – С. 96-97.
4. Позднякова С. В. Сучасні особливості впровадження методів оцінки професійно-кваліфікаційних якостей /С. В. Познякова //Економічний аналіз, 2013. – Т. 14. – № 3. – С. 173-179.