

23-24 листопада 2022 року,  
Тернопіль, ТНТУ

**УДК 658.3**

**Оксана Гарматюк, к.е.н., доцент**

**Богдана Яковчук**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

## **МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ**

**Oksana Garmatiuk, PhD (Economics), Associate Professor**

**Bohdana Yakovchuk**

Ternopil Ivan Puluji National Technical University, Ukraine

## **METHODS OF PERSONNEL ASSESSMENT**

Персонал є найважливішим елементом підприємства. Ефективне функціонування підприємства залежить від рівня кваліфікації, професійного розвитку, здібностей та цілей працівників. Щоб дізнатись, чи підходить людина для цієї праці, недостатньо ознайомитись лише з документами, важливо провести оцінку, яка є так званим критерієм професійних здібностей. Оцінка персоналу показує перспективні можливості та особисті якості працівників, допомагає керівникові знаходити недоліки у виконанні роботи, причини неефективності праці та інші компоненти, які негативно впливають на персонал. Якісно проведена оцінка діяльності персоналу важлива не тільки для керівника, а й для самих працівників, адже дає уявлення про тенденцію їх успішності та слугує мотивацією.

Існує певний цикл оцінки персоналу, він складається з таких етапів:

- підбір кандидата на вакантну посаду;
- випробувальний термін;
- виконання поточної діяльності
- навчання співробітників;
- переведення в інший структурний підрозділ;
- формування кадрового резерву;
- звільнення.

На кожному етапі циклу проводиться певна оцінка – на першому етапі оцінюються здібності в комунікації зі співробітниками, наскільки швидко працівник адаптується в колективі. Далі оцінюється можливість кар'єрного та професійного росту працівника. Під час навчання співробітників HR-спеціалісти оцінюють рівень професійного розвитку. Оцінка дозволяє визначити, які нові обов'язки можуть бути покладені на працівника. Часто проводять оцінку відносно некомпетентності, в цьому випадку застосовують метод «Атестація» (Калінкін В.Г., 2020).

Методи оцінки персоналу умовно можна поділити на дві групи: традиційні та сучасні. До традиційних відносять: біографічний метод, ранжування, метод попарних порівнянь, еталону, графічного профілю, оцінка за результатами, метод заданої бальної оцінки. Перевагами

традиційних методів є їх загальнодоступність, легкість у застосуванні та надзвичайно малі витрати на реалізацію, але при цьому не враховуються особисті якості та потенціал працівників, які безпосередньо впливатимуть на здатність та ефективність виконання праці (Миронова Л.Г., 2011).

Традиційні методи	Зміст методу
Біографічний метод	Представляє собою вивчення різної інформації наданої потенційним працівником, та/або колишнім керівником співробітника.
Метод ранжування	Заснований на поділі працівників за певним критерієм від гіршого до кращого.
Метод попарних порівнянь	Полягає у розподілі даних на частини, а подальша обробка інформації подається у вигляді попарних порівнянь.
Метод еталону	Графічний метод, який наочно показує конкурентні переваги та недоліки співробітників.
Метод графічного профілю	Зображення рівня якостей та вмінь співробітника на графіку для подальшої оцінки.
Оцінка за результатами	Полягає у аналізі та порівнянні працівників за результатами їхньої праці.
Метод заданої бальної оцінки	Оцінка роботи працівника у балах, після чого аналізуються успіхи на основі отриманих балів.

Традиційні методи є дещо застарілими та не відповідають реаліям сьогодення. Тому виникли нові прогресивні «сучасні методи оцінки персоналу». До них відносяться такі методи, як атестація, «360 градусів атестація», метод асесмент-центру, аналіз людських ресурсів, метод управління за цілями, метод оцінки за ключовими показниками ефективності діяльності.

Для сучасних методів оцінки персоналу характерно:

- оцінка підрозділу, бригади, тимчасового колективу, як цілісної одиниці підприємства;
- оцінка проводиться з урахуванням результатів всього персоналу комплексно;
- при оцінці, важливим є не лише успішне виконання поставлених завдань, а також постійне бажання й можливість професійного розвитку (Гонзель А.А., 2021).

Тобто, сучасні методи оцінки персоналу в порівнянні з традиційними орієнтовані на працівника, його особисті якості та здатності до розвитку.

Сучасні методи оцінки персоналу	Зміст методу
Атестація	Процедура оцінювання відповідно до критеріїв відповідності стандартам виконанням робіт.
360° атестація	Оцінка працівника з боку працівників підприємства.
Метод асесмент-центру	Полягає у використанні взаємодоповнюючих методик оцінювання потенціалу працівника
Аналіз людських ресурсів	Методика, за якою оцінюється стан задоволення та мотивації працівників.
Метод управління за цілями	Підхід, що дає змогу працівникам домагатися цілей за допомогою всіх доступних ресурсів.
Метод оцінки за ключовими показниками ефективності діяльності	Орієнтований на оцінку критеріїв успішності виконання поставлених завдань працівником підприємства.

Можемо зробити висновок, що в сучасних умовах є безліч методів оцінки персоналу підприємства і класифікувати їх надзвичайно важко. Проте, застосовувати їх необхідно комплексно, тоді ефект та результати будуть набагато кращими, ніж при реалізації одного чи двох методів.

#### Перелік використаної літератури:

1. Оцінка персоналу: методи, які повинен знати кожний HR – URL: <https://hurma.work/blog/oczinka-personalu-metodi-yaki-povinen-znati-kozhnij-hr/>
2. Миронова Л.Г. Сучасні методи оцінювання персоналу підприємств – URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/65087/14-Mironov.pdf?sequence=1>
3. Оцінювання персоналу підприємств сфери послуг: теоретико-методичний підхід – URL: <https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/25.Otsinyuvannya-personalu.pdf>