

ПОГОРЕЛОВА Т.О., доцент НТУ «ХП»

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Управління підприємством вимагає розуміння того, які люди (які їх навички, якості та установки) необхідні підприємству для досягнення його цілей і стратегії.

Оцінка - один з найважливіших процесів, обов'язкова складова всіх етапів управління персоналом: підбір/призначення, постановка цілей/оцінка, винагорода, розвиток персоналу, оцінка ефективності діяльності.

Основою системи оцінки, навчання та розвитку персоналу є модель компетенцій, необхідних працівникові для успішного досягнення стратегічних цілей: співпраця, інноваційність, розвиток, результативність, системність, організація діяльності, комунікативність.

Щоб компетенції працювали не тільки як система заради системи або на папері, потрібно проводити роз'яснювальну роботу, навчати керівників всіх рівнів як використовувати компетенції при роботі з персоналом.

Основний вид оцінки ефективності роботи персоналу підприємства - щорічна оцінка діяльності. Необхідно позиціонувати оцінку як інструмент керівника, який сприяє розвитку компетенцій працівників та стимулює їх підвищити свою результативність. Таким чином забезпечується залученість керівників в процеси управління персоналом. Щорічна оцінка має базуватися на єдиних для всіх підрозділів підприємств принципах і правилах, які повинні бути прописані в регламентуючих документах і доступні для кожного співробітника підприємства.

Процедура оцінки дуже корисна як для співробітника, так і для підприємства в цілому. По-перше, це привід для серйозної розмови з керівником. Так співробітники можуть краще усвідомити результати своєї роботи протягом року і побачити себе з боку. По-друге, під час оцінки визначаються цілі на наступний рік. Керівники ставлять перед співробітниками нові цілі і завдання, і в разі їх виконання співробітник зможе отримати підвищення заробітної плати. І, нарешті, інформація про сильні якості і зони розвитку кожного співробітника, яка була отримана під час оцінки, допоможе в подальшому пройти необхідне навчання та отримати нові знання.

Для підприємства регулярна оцінка співробітників допомагає зважити свої ресурси і правильно спланувати шляхи по досягненню стратегічних цілей. Це не тільки підстава для прийняття кадрових рішень (наприклад, переміщення, встановлення окладів і т.п.), але і спосіб формування корпоративної культури підприємства.

Комплексна оцінка ефективності персоналу включає в себе наступні етапи: оцінка компетенцій; оцінка результативності; складання плану розвитку; постановка нових цілей; виділення кандидатів до кадрового резерву.

За результатами оцінки ефективності працівника приймаються рішення про преміювання, перегляд зарплати, зарахування до кадрового резерву, підвищення на посаді.

Оцінка діяльності персоналу - це завжди можливість отримати зворотній

зв'язок від керівника, краще пізнати себе, оцінити свої здібності, визначити пріоритетні завдання на найближчий рік, сформувавши плани з розвитку своїх компетенцій і професійних навичок. Цінність процедури для підприємства дуже висока, і тільки відповідальне і вдумливе ставлення до неї кожного з учасників процедури дозволить отримати необхідний ефект.

Оцінка потрібна не тільки керівнику для більш ефективного управління людьми, а й кожному працівникові для розуміння де він знаходиться сьогодні і куди йому рухатися далі, за що він отримує зарплату і які перспективи його кар'єрного зростання.