

# МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

## Анотація

Розглянуто поняття оцінки персоналу, проаналізовано загальну систему оцінювання персоналу, визначені та класифіковані методики оцінки персоналу підприємства.

**Ключові слова:** оцінка персоналу, атестація, методики оцінки персоналу, Центри оцінки та розвитку.

## Abstract

The concept of personnel evaluation is considered, the general system of personnel evaluation is analyzed, the methods of personnel evaluation of the enterprise are defined and classified.

**Keywords:** personnel evaluation, certification, methods of personnel evaluation, evaluation and development centers.

## Вступ

Персонал є одним з найважливіших ресурсів на підприємстві. Саме від професійного розвитку, рівня кваліфікації, здібностей та вмінь працівників залежить розвиток та ефективність роботи підприємства. Для того, щоб використовувати людські ресурси максимально ефективно необхідно періодично проводити оцінку персоналу.

Дану тему досліджували такі науковці, як Дідур К. М, Іляш О. І., Гринкевич С. С., Ситник А. В. та інші.

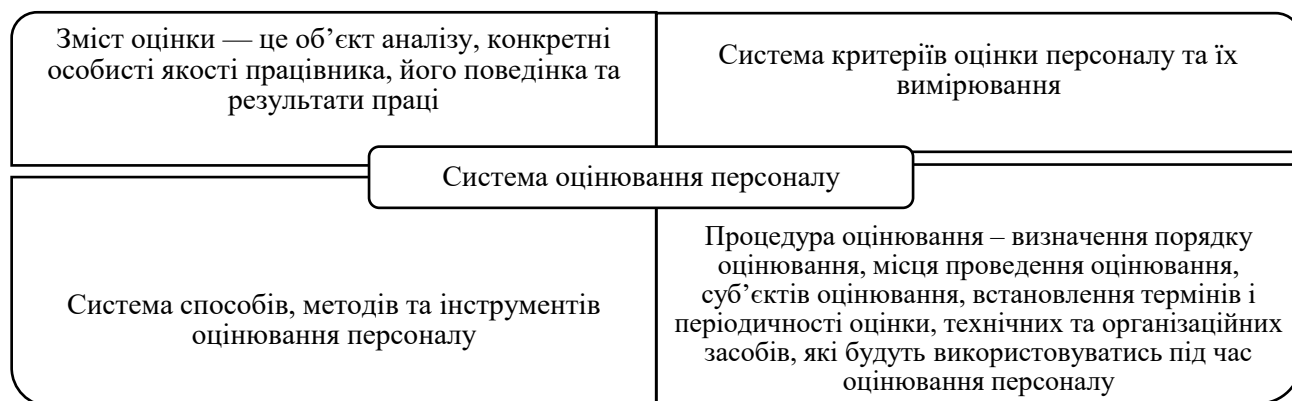
Метою даної роботи є узагальнення теоретичних знань про методи оцінки персоналу для підвищення ефективності господарської діяльності.

## Основна частина

Оцінювання персоналу – це процедура, яка здійснюється для ідентифікації ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, результатів його трудової діяльності зазначеним вимогам.

Згідно Закону України «Про професійний розвиток працівників» найбільш традиційною системою оцінки персоналу підприємств є атестація працівників – це процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня [1].

У загальному вигляді система оцінювання персоналу містить в собі такі чотири блоки, які зображені на рисунку 1.



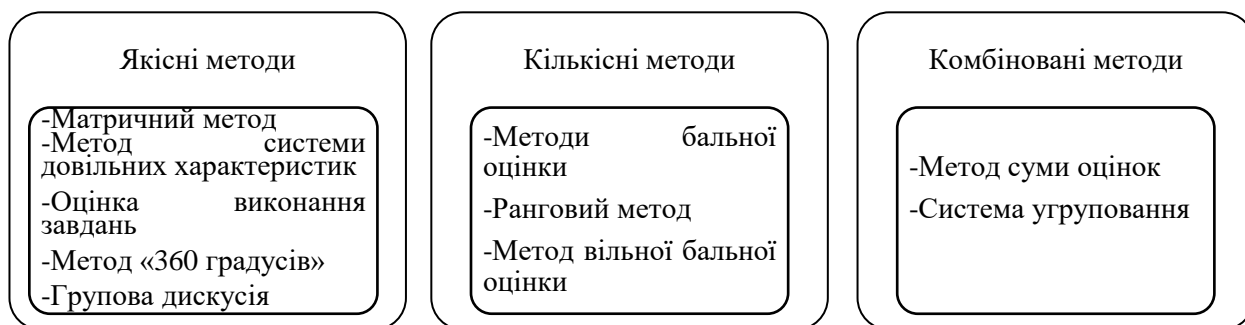
**Рис. 1– Загальний вигляд системи оцінювання персоналу**

Джерело: складено автором на основі [1-2]

Методи оцінки персоналу об'єднують в три групи, що зображені на рисунку 2. Якісні методи (описові) характеризують працівників без застосування жорстких кількісних даних. Кількісні методи вважаються більш об'єктивними, оскільки всі результати проведення кількісних методів виражені в

цифрах. Комбіновані методи вважають найбільш ефективними підходами до оцінки персоналу, адже в них використовуються і описові, і кількісні аспекти [3].

Для того, щоб визначити, якими здібностями володіє та чи інша людина, проводиться аналіз і оцінка особистості, ефективними інструментами яких виступають особистісні опитувальники – психометричні методи, за допомогою яких аналізуються особливості, мотивація і схильності індивіда. Виконуючи завдання опитувальника, респондент робить вибір, відштовхуючись від внутрішніх уподобань.



**Рис. 2. Методи оцінки персоналу**

*Джерело: складено автором на основі [3-4]*

Ця особливість особистісного опитувальника відрізняє його від тесту, де відповіді тестованого оцінюються за критерієм «вірно/невірно». Застосування особистісних опитувальників в цілях оцінки фахівців дозволяє отримати об'єктивні дані про людину, такі як: професійні якості, сильні і слабкі сторони, здібності до колективної роботи, ступінь відповідності посаді.

Якщо говорити про об'єктивну оцінку співробітника компанії або кандидата на вакантну посаду, то найбільш ефективним методом у вирішенні цього завдання виступають психометричні тести. Прикладом таких тестів є тести здібностей. Тести здібностей можна розділити на три основні типи:

- Тести досягнень. Оцінюють показники навчання кадрів з формальної точки зору та вимірюють набуті знання та навички.
- Тести здібностей. Оцінюють можливості персоналу або окремого співробітника для подальшого розвитку, не містять вузькоспеціальних завдань.
- Тести IQ. Аналізують загальний рівень розвитку співробітника.

Аналіз роботи співробітника в питаннях вирішення професійних завдань – це найбільш ефективний спосіб його оцінки в бізнесі. Дієвим методом такого аналізу небезпідставно вважаються Центри оцінки та розвитку, результатом використання яких є отримання об'єктивного уявлення про компетенції та навички кандидата.

Завдання, які вирішуються за допомогою корпоративних Центрів оцінки та розвитку [5]:

- відбір і просування успішних кандидатів;
- виявлення високопотенційних кандидатів і мотивування їх до роботи в компанії;
- аналіз процесу навчання і розвитку кандидатів, а також співробітників;
- планування з визначенням тих компетенцій, які недостатньо розвинені в компанії;
- розвиток необхідних організації компетенцій.

Для визначення ефективності трудової діяльності працівників варто звернути увагу на такі показники як ефективність та продуктивність праці, а також ефективність витрат на персонал (таблиця 1).

Таблиця 1

**Показники ефективності трудової діяльності працівників**

Показник	Формула розрахунку
Ефективність праці (Еп)	$E_p = \frac{\text{Прибуток}}{\text{Витрати}}$
Продуктивність праці (ПП)	$P_p = \frac{\text{Обсяг виробленої продукції}}{\text{Чисельність працівників}}$
Ефективність витрат на персонал (Е <sub>вп</sub> )	$E_{vp} = \frac{\text{Чистий дохід від реалізації}}{\text{Витрати на оплату праці}}$

*Джерело: складено автором на основі [5-6]*

Кількісна оцінка внеску управління персоналом на ефективність виробництва є надзвичайно важким завданням, адже відповідних звітних показників не існує. З цієї причини більшість методів оцінки ефективності управління персоналом здійснюють оцінку з точки зору органічної єдності управління та виробництва, але внесок управління персоналом в ефективність виробництва не враховується. При цьому доцільно оцінювати не стільки сам внесок менеджменту персоналу в ефективність виробництва, скільки його якісний вплив на цю ефективність. В роботі [7] з метою визначення ефективності управління персоналом визначається загальний рівень вмотивованості працюючих і напрямки його покращення в залежності від рівня окремих складових – функцій бажаності.

## Висновки

Отже, оцінювання персоналу є важливою складовою системою управління персоналом, адже за допомогою оцінки можна визначити показники ефективності трудової діяльності працівників, їхні особисті здібності, досягнення та вклад в ефективність господарської діяльності. Важливу роль відіграє оцінка кандидатів на посади високого рівня. За допомогою різноманітних методів оцінки можна визначити відповідність кандидата конкретній посаді, його психологічні особливості, здібності та компетенції. Для підвищення ефективності оцінювання персоналу необхідно поширення сучасних методів оцінки на всі категорії персоналу.

В роботі узагальнено методи оцінки персоналу для підвищення ефективності господарської діяльності. Найбільш повноцінно система оцінки персоналу розкривається у комплексній оцінці працівника, яку варто розробляти за всіма категоріями персоналу організації. Об'єктивна оцінка персоналу може бути досягнута лише за врахування всіх професійних, кваліфікаційних, особистісних та ділових якостей працівника.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 25.09.2019 № 4312-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws> (дата звернення: 19.01.2021).
2. Єпіфанова І. Ю. Управління інноваційною діяльністю промислових підприємств: теоретико-методологічні аспекти фінансового забезпечення. Вінниця : ВНТУ, 2019. 384 с
3. Дідур К. М. Сучасні методи оцінки персоналу. *Ефективна економіка*. 2011. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=776> (дата звернення: 19.01.2021).
4. Voynarenko M., Dzhedzhula V., Yepifanova I. Modeling of the Process of Personnel Motivation for Innovation Activity. *WSEAS Transactions on Business and Economics*. 2020. Volume 17. Pp. 467-477.
5. Методи оцінки персоналу. SHL Україна. 2020. URL: <https://shl.com.ua/produkti-i-uslugi/instrumenti> (дата звернення: 19.01.2021).
6. Ляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. Київ. Знання, 2010. URL: [https://pidruchniki.com/1584072020173/ekonomika/ekonomika\\_pratsi\\_ta\\_sotsialno-trudovi\\_vidnosini](https://pidruchniki.com/1584072020173/ekonomika/ekonomika_pratsi_ta_sotsialno-trudovi_vidnosini) (дата звернення: 19.01.2021).
7. Ситник А. В. Оцінка ефективності системи управління персоналом. *Ефективна економіка*. 2013. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2629> (дата звернення: 19.01.2021).

**Панкова Валерія Денисівна** – студентка групи МФКД-20м, факультет менеджменту та інформаційного безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: valeripankova@gmail.com

Науковий керівник: **Єпіфанова Ірина Юрївна** – доктор екон. наук, професор кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

**Pankova Valeriia D.** – student of MFKD-20m group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Supervisor: **Yepifanova Iryna Y.** – Doctor of Econ. Sc., Professor of Finance and Innovation Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia