

Розділ 7

МАРКЕТИНГ: АНАЛІЗ ТА ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ

М. В. Кратюк

студ. III курсу

спеціальність «Менеджмент»

Науковий керівник: к. е. н., доц. І. В. Гайворонська

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНКИ КОЛЕКТИВУ (на прикладі групи студентів спеціальності 073 «Менеджмент»)

Менеджмент персоналу передбачає широке використання результатів оцінки персоналу, адже кожна організація прагне зберегти найліпші кадри, створити їм умови для професійно-кваліфікаційного зростання і одночасно позбутися працівників інертних, малокваліфікованих, безперспективних.

Безсумнівно, управління персоналом є одним із найважливіших аспектів теорії і практики управління підприємства загалом. Кажучи про необхідні умови управління на основі цінностей компанії, можна досить логічно стверджувати, що персонал підприємства має бути таким, щоб досягти цілі компанії, виходячи з її цінностей. Для формування і підтримки потужної команди з метою досягнення поставлених стратегічних цілей підприємства необхідно системно проводити процедуру оцінки та атестації персоналу за допомогою різних існуючих методів.

Актуальність цієї роботи полягає в тому, що тема оцінювання та атестації персоналу відіграє важливу роль для прориву бізнесу, розуміння його сильних та слабких сторін та згодом виділення серед інших. На сучасному етапі розвитку сфери менеджменту та управління персоналом на підприємствах питання оцінювання та атестації персоналу виходить на перший план, адже саме ця тема є однією із найважливіших, коли мова йде про підвищення

ефективності роботи підприємства, поліпшення його іміджу та розроблення стратегій щодо його стрімкого розвитку.

Сутність оцінювання персоналу полягає в порівнянні певних характеристик працівника підприємства, які пов'язані з рівнем його професійно-кваліфікаційних рис, ділових якостей, результативністю його праці з відповідними показниками, вимогами та вимірами для отримання результатів та можливості їх аналізу для покращення ефективності та добробуту організації. Можна виправдано стверджувати, що оцінювання персоналу – є тотожним процесом дороблення висновків на основі результатів порівняння «шаблонного» працівника з тією людиною в реальності, яка працює в конкретній організації та відповідає за виконання певних функцій на конкретній посаді. Оцінювання персоналу полягає у визначенні того, якою мірою реальні результати кожного працівника співпадають з очікуваними результатами.

Сутність атестації так само полягає в пошуку резервів підвищення продуктивності праці, зацікавленості працівників у результатах своєї праці та організації, на оптимальне використання економічних стимулів і соціальних гарантій, а також на створення умов для динамічного і всебічного розвитку працівника [1]. Ця процедура робиться для покращення поточних навичок та знань персоналу та надання подальших можливостей для покращення, розвитку та зростання як підприємства, так і працівників, за допомогою яких досягаються задані цілі [2].

Для повного розуміння важливості та ефективності цієї процедури було проведено практичне дослідження щодо оцінювання студентського колективу.

- Об'єктом дослідження були обрані студенти з курсу спеціальності 073 «Менеджмент», ЕПФ, ОНУ імені І. І. Мечникова.
- Обраний вид оцінювання: оцінювання за суб'єктами оцінювання: самооцінювання, оцінювання експертною групою.
- Обраний метод оцінки: оцінювання за методом перевірки ключових hard та soft skills, представлених у табл. 1.

Метод атестації: ранжування, шкала оцінок та метод групової експертної оцінки. Критерії оцінювання: hard та soft skills кожного студента. Головний інструмент візуалізації: карта сприйняття. Найбільш дієвим способом проведення оцінювання та атестації

студентів у поточних умовах є анкета у Google формі. Послідовність проведення процедури оцінювання студентів була виконана за восьми послідовними кроками.

Таблиця 1

Критерії оцінювання

Ключові критерії hard та soft skills працівника	
Знання студентом іноземних мов	Навички лідерства студента
Швидкість набору тексту на клавіатурі	Комунікативні та соціальні навички
Вміння студента працювати з операційними системами типу Windows, а також із програмами Word, Excel, Power Point та Google Analytics	Вміння розв'язати проблему за допомогою компромісу
Досвід роботи та стажування студента	Володіння тайм-менеджментом
Досвід студента в написанні наукових робіт (тезисів статей)	Емпатія
Вміння студента аналізувати ринок та складати карту позиціонування	Стресостійкість
Вміння студента розробляти стратегію підприємства за його цілями	Організаційність
Оцінки студента, підсумовуючі результат праці за семестр	Дисципліна

Результати оцінювання та атестації студентів довели, що завдяки різносторонності процедури, можна побачити на скільки доречним є комбінування одразу декількох видів проведення. За допомогою такого інструменту, як карта сприйняття та результатам оцінювання та атестації ми мали змогу побудувати схему, яка надає керівникові змогу візуально зобразити кожного студента за його володінням життєво-важливими критеріями, такими як hard та soft skills. Крім того, завдяки точності зображення на карті сприйняття, ми володіємо одразу інформацією про точну кількість отриманих балів за результатами процедури оцінювання (рис. 1).

У результаті проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

– результати оцінювання та атестації допомагають керівнику або співробітнику відділу кадрів прийняти обґрунтоване рішення щодо просування працівників по службі або переміщення окремих співробітників, їхнього професійного розвитку чи відкриття вакансії;

– крім того, на практиці було доведено, що комбінування методів оцінювання та атестації персоналу та використання найдоречніших інструментів дозволяє зробити процедуру прозорою та об'єктивною, завдяки чому досягається максимальна ефективність оцінювання та атестації;

– обрання головними критеріями оцінювання та атестації hard та soft skills студентів є найвлучнішим варіантом, адже саме завдяки цьому є змога оцінити одразу сумісність соціально-психологічних компетенцій та професійних вмій кожного працівника;

– карта сприйняття є ще невідомим, але виправдано вартим уваги інструментом, тому як допомагає візуально визначити лідерів команди та визначити членів, які потребують стрімкого розвитку для принесення максимальної цінності.

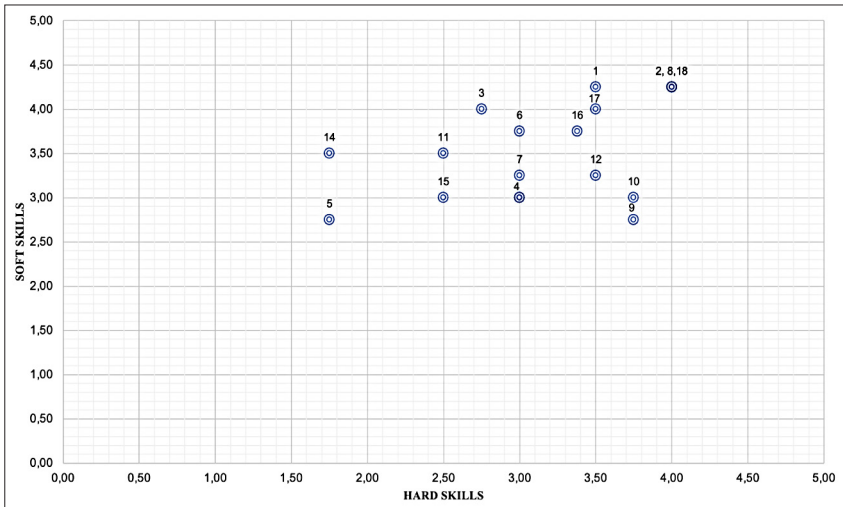


Рис. 1. Карта сприйняття з результатами дослідження

Зазначимо, що рекомендаційні заходи мають залежати від цілей підприємства та керівників, але кожному члену команди варто завжди приділяти увагу саморозвитку, наявності мотивації та спроможності регулювати та коректувати власну поведінку чи дії.

Список використаної літератури

1. Цимбалюк С. О., Білик О. М. Оцінювання персоналу : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2021. С. 24.
2. Christian Grund, Dirk Sliwka. Individual and Job-Based Determinants of Performance Appraisal: Evidence from Germany, 2007. URL: <https://d-nb.info/985576685/34>