

ПРОБЛЕМА ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ

Матвієнко Маргарита Олександрівна

Студентка спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: Гайворонська І.В., к.е.н., старший викладач

кафедри маркетингу та бізнес - адміністрування

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

(Одеса, Україна)

В сучасному світі людський ресурс постає досить важливим для здійснення діяльності підприємства, не має значення це виробництво товару, або надання послуг. З огляду на це роботодавці повинні докласти зусиль, щоб не лише їх продукція, а й персонал був конкурентоспроможним, тобто працівники повинні мати певний набір особистих та професійних характеристик, які будуть задовольняти потреби організації.

Отже, виникає потреба у оцінюванні персоналу. До того як розглядати методи оцінювання, потрібно визначити сутність терміну оцінювання кадрів.

Федулова В.І розглядає оцінку персоналу з точки зору цілеспрямованого процесу встановлення відповідності якісних

характеристик персоналу вимогам посади й робочого місця [1].

На думку Савченко В. А. оцінювання персоналу – це процедура, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних та якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам [2].

Завіновська Г.Т. вважає, що оцінювання персоналу – це запланована, формалізована характеристика трудової діяльності зайнятих, ефективності роботи персоналу [3].

Підсумовуючи, можна сказати, що оцінка персоналу – аналіз їх особистих та професійних характеристик у відповідності до посади, яку вони займають та оцінка результатів діяльності. Що стосується управлінського персоналу, то насамперед важлива здатність вирішувати проблеми та приймати рішення.

Існує безліч різноманітних методів здійснення оцінки персоналу. Досліджено різні підходи до оцінювання персоналу, виявлені недоліки. Крушельницька О.В. [4] поділяє підходи до оцінювання кадрів на три групи:

1) Якісні методи. Інша назва — описові, тому що вони визначають працівників без застосування кількісних даних. До них відносяться:

- Матричний метод — передбачає зіставлення якостей керівника з еталоном.
- Оцінка виконання завдань — метод, коли відбувається оцінка роботи робітника.
- Метод "360 градусів" — оцінювання управлінців споживачами, підлеглими та іншими керівниками.
- Групова дискусія — метод, суттю якого є розмова керівника з експертами в певній галузі про результати його управління.

До недоліків якісних методів можна віднести суб'єктивне ставлення оцінюючих до керівника, їх некомпетентність у певних питаннях. Відсутня точність результатів, оскільки метод є описовим та багато залежить від людського фактору.

2) Кількісні методи — на відміну від якісних методів, результати кількісних методів є більш точними та всі висновки виражені в числах. До кількісних методів належать:

- Методи бальної оцінки. За кожен професійний здобуток керівник отримує заздалегідь визначений бал, який розраховують за результатами конкретного періоду — місяця, кварталу або року.
- Ранговий метод — розраховується рейтинг робітників, потім їх зв'язують між собою. За висновками рейтингу приймається рішення про звільнення або зниження посади тих, хто посів

останнє місце.

- Метод вільної бальної оцінки. Кожна індивідуальна характеристика працівника оцінюється експертами у певну суму балів. Потім усі бали сумують та складається рейтинг управлінського персоналу.

Кожен метод оцінює окремо або професійні, або особисті якості персоналу, тому є обґрунтованою поява комбінованих методів.

3) Комбіновані методи - поєднуються і описові, і кількісні аспекти. До них відносять:

- Метод суми оцінок. Кожна характеристика працівника оцінюється за певною шкалою, а потім виводиться якийсь середній показник, порівнюваний з ідеальним для конкретної посади.
- Система угруповання. Усіх працівників поділяють на групи: ті, хто працює майже ідеально, та ті, чия робота є незадовільною.

З огляду на вищезазначені методи можна виділити такі проблеми оцінювання управлінського персоналу: суб'єктивне ставлення оцінюючих, важкість оцінювання правильності прийняття управлінських рішень, оскільки не завжди результат залежить від керівника, впливають також і зовнішні обставини, складність формалізації праці та труднощі з виявленням внеску управлінця у розвиток підприємства.

Література

1. Федулова Л.І. Менеджмент організацій: підручник/ Л.І. Федулова, І.В. Сокирник, В.В. Стадник, М.А. Йохна, О.С. Новикова, Є.Г. Рясних. Київ: Либідь, 2004. 448 с.
2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2003. 432 с.
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2003. 296 с.