

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Мороз Ю.И.

*Национальный технический университет
«Харьковский политехнический институт», г. Харьков*

В нынешнее время лишь малая часть отечественных предприятий уделяет достаточное внимание регулярной оценке работы персонала, а ведь это неотъемлемая часть управления деятельностью на предприятии. Благодаря ей появляется возможность наглядно определять результаты работы и уровень профессионализма работников на предприятии.

Запланированная и регулярная оценка сотрудников способна помочь руководителю лучше понять свой коллектив, его мотивы и цели, а также поспособствовать в принятии правильных и обоснованных решений о повышении в должности, росте зарплаты или увольнении сотрудников.

Современная оценка персонала имеет большое количество методов оценки, их выбор зависит от назначения исследования и численности персонала.

Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. классифицируют их по форме выражения конечного результата, выделяя описательные, количественные и комбинированные методы. При описательных методах оценка подается в текстовой форме, при количественных и комбинированных используются шкалы оценок, позволяющие количественно измерить различные уровни выполнения работ на предприятии.

Крушельницкая О.В., Мельничук Д.П., методы оценки персонала делят на традиционные и нетрадиционные. В первом случае они сфокусированы на отдельном работнике и основываются на субъективной оценке руководителя или коллег, они эффективны в крупных предприятиях со стабильной внешней средой.

Нетрадиционные методы – рассматривают рабочую группу (коллектив) и ставят акцент на оценку работника его коллегами и способность работать в группе, также учитывается не только успешное выполнение сегодняшних функций, но и способности к профессиональному развитию и освоению новых профессий и знаний.

Оценка персонала всегда будет занимать важную часть в системе управления персоналом. Она является основой правильного принятия кадровых решений руководителем, мотивацией сотрудников и повышения их стремлений в развитии и росте, а также в разработке новых методов управления, то есть усовершенствования системы кадровой политики.

Несмотря на то, что система оценки бывает недостаточно проста и объективна, правильное понимание миссии компании и ее стратегических целей, совокупность одновременного обучения и развития персонала, а также своевременная его аттестация и мотивация несомненно даст возможность повысить доходность предприятия за счет более эффективного управления персоналом, и поможет ей слаженно двигаться к намеченным целям.