

ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Білінська О.П., Кокорев О.І.

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,
м. Полтава*

Оцінка персоналу може бути важливим організаційним фактором задоволення деяких соціальних потреб особистості й колективу, важливою умовою стимулювання підвищення якості праці й особливо професійного розвитку особистості. Основними цілями оцінки персоналу є: адміністративна, яка полягає в прийнятті кадрових рішень щодо розміщення кадрів, їх переміщення та оплати праці; інформативна - забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу; мотиваційна - орієнтація працівників на покращення трудової діяльності в потрібному для організації напрямку. Із всієї сукупності цілей і напрямів проведення оцінки персоналу виділяють основну - покращити управління діяльністю організації.

На нашу думку, підтримка трудової активності працівників на високому рівні можлива за умов побудови ефективної системи оцінки персоналу підприємства. Оцінка персоналу являється ефективним мотиваційним фактором, який дозволяє виявити та вчасно відкоригувати дії працівника щодо виконання цілей підприємства. Орієнтування системи оцінки персоналу на мотивованість сприятиме зацікавленості та підвищенні ефективності праці працівників та допоможе у вирішенні стратегічних завдань підприємства. Відповідно, формування системи мотивації з урахуванням оцінки результатів діяльності, зумовить професійний розвиток працівників (рис. 1).

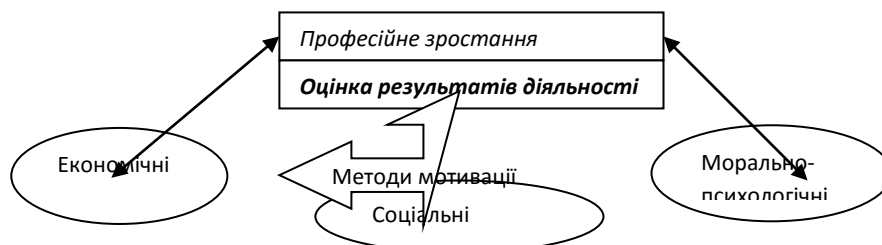


Рис. 1 Мотиваційна сфера та оцінка результатів діяльності персоналу

Оцінка персоналу є досить важливим організаційним фактором задоволення потреб працівника, та стимулювання підвищення ефективності праці та професійного розвитку персоналу. Але використовуючи тільки економічні методи мотивації персоналу, втрачається можливість стимулювання потреби персоналу самовдосконалення та саморозвитку. Отже, ефективний підбір різних методів впливу на персонал організацій, урахування особливостей всіх мотиваційних сфер працівників надасть можливість побудувати ефективну взаємоузгоджуючу стратегію формування системи оцінки персоналу, орієнтовану на результативну діяльність працівників та їх розвиток.