

ОЦІНКА СТУПЕНЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПРАЦІ РОБІТНИКА ВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ

Горбенко В.В., Светікова Д.В., Котлюба Т.Є.
*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Результат праці працівника може впливати на досягнення мети підрозділу або підприємства в цілому. Тому, вивчення оцінки діяльності виробничого персоналу є важливою задачею керівників підприємств. Визначення ефективності праці кожного працівника, виявлення відповідності його посади, розкриття недоліків у відносинах людей, усунення їх, правильне комплектування трудового колективу, дозволяє, як наслідок, здійснювати правильний підбір і розстановку кадрів.

На сьогоднішній день залишається актуальною задачею вибір методів оцінок роботи окремо взятого співробітника і колективу в цілому.

У роботі проаналізовані існуючі методи оцінки діяльності персоналу з вказівкою сильних і слабких сторін цих методів. Незадоволеність керівників багатьох підприємств (організацій) традиційними методами атестації, спонукає їх шукати нові методи оцінки персоналу. Нові нетрадиційні методи атестації розглядають робочу групу як основної одиниці організації, роблять акцент на оцінку і здатність працювати в групі. Оцінка кожного співробітника і робочої групи проводиться з урахуванням результатів роботи організації в цілому. До уваги приймається не тільки успішна робота сьогодні, але і здібність до професійного розвитку і освоєння нових професій і навиків.

Вибір методу оцінки персоналу для кожної конкретної організації є унікальною задачею, вирішити яку може тільки керівник самої організації.

В наданій роботі запропоновано метод аналітичної оцінки діяльності виробничого персоналу.

У даному методі всю виробничу діяльність пропонується виразити у вигляді показників діяльності (десять показників). Кожному показнику привласнюється ваговий коефіцієнт відповідно до його значущості у виконанні виробничої задачі. Результати роботи представляємо у вигляді звіту.

Запропонована в даній роботі аналітична оцінка діяльності виробничого персоналу була опрацьована на працівниках інженерно-технічного персоналу одного з підприємств м. Харкова. Отримані результати показали, що в зону невідповідності потрапило 5% співробітників. В цьому випадку виникла необхідність отримання додаткових професійних знань для поліпшення показників по професійній ерудиції, а також поліпшення трудової дисципліни.

За наслідками проведених досліджень був зроблений висновок про доцільність застосування цього метода серед працівників виробничої сфери діяльності.