

**Літинська В.А.,**

к.е.н., доцент

**Шевчук О.,**

здобувач вищої освіти

**Островський П.,**

здобувач вищої освіти

Хмельницький національний університет

## **ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Важливою умовою для успішної діяльності підприємства є робота його персоналу. Дієвим способом виявити, наскільки компетентно, продуктивно виконують роботу працівники, є оцінка персоналу. Вона являє собою процедуру, що здійснюється для визначення відповідності працівника

посаді. На сьогоднішній день основною проблемою є те, що не розроблений універсальний метод оцінки працівників різних категорій та посад, який би підходив однаково для оцінювання кожного робітника.

Сьогодні теорія і практика оперує більш ніж двома десятками різних методів оцінювання персоналу. Найбільш відомими є: біографічний метод, метод письмових характеристик, комбіновані методи оцінювання, метод порівняння з еталоном, метод ранжування, цільовий метод управління, метод розподілу, метод стандартних оцінок, метод анкет, метод критичного випадку,

метод шкали рейтингу за поведінкою, метод попарного порівняння, метод еталону, матричний метод, метод заданої бальної оцінки тощо [1, с. 189].\_\_ 1.

Метод еталону. Оцінка працівника формується у процесі порівняння його з прийнятим „ідеалом” працівника. Перевага: чіткість проведення процедури оцінювання працівників. Недолік: не враховує індивідуальні риси працівників.

2. Метод ранжування. Передбачає визначення за допомогою експертів рангу (місця) працівника, якого оцінюють, серед інших працівників, за результатами оцінювання. Метод належить до вузькоспрямованих, тому

переваг та недоліків не має.

3. Метод заданої бальної оцінки. Передбачає нарахування (зняття) певної заздалегідь визначеної суми балів за кожне досягнення (недосягнення) працівника з подальшим визначенням його професійного рівня у вигляді суми

отриманих балів. Перевага: передбачає застосування чітко визначених критеріїв

оцінювання, розробку відповідної шкали та простоту розрахунків. Недолік: враховує лише поточні результати праці [2, с. 205].

4. Метод попарного порівняння. Кожен працівник порівнюється з іншим, і таким чином визначається, у чому один з них слабший (сильніший) за іншого.

Далі здійснюється підрахунок кількості разів, коли працівник, якого оцінюють,

був кращим в парі. Результати подають у вигляді індексу кількості переваг.

Явно виражених переваг та недоліків не має.

5. Метод вільних оцінок. Метод передбачає, що експерт не має обмежень і може виставляти оцінку (певну кількість балів) за кожною характеристикою рис працівника у нерегламентованій послідовності. Далі визначається загальна

сума балів або середня величина балів. Перевага: чіткість процедури оцінювання та простота підрахунку балів. Недолік: високий ступінь суб'єктивності.

6. Коефіцієнтний метод оцінювання. Передбачає оцінювання рівня ділових рис, ґрунтується на системі коефіцієнтів. Перевага: порівняно з іншими

методами має мінімальну частку суб'єктивізму. Недоліки: громіздкість процедури оцінювання, потреба залучення висококваліфікованих фахівців. 7.

Метод заданого розподілу. Передбачає присвоєння оцінок експертами в межах фіксованих квот (наприклад, 10 % - відмінно, 20 % - добре, 30 % - задовільно, 10 % - незадовільно). Перевага: дозволяє виконати укрупнене ранжування персоналу за групами успішності у професійній діяльності.

Недолік: привносить до процесу оцінювання елемент формальності [3, с. 107].

8. Цільовий метод управління (МВО – Management By Objectives).

Передбачає визначення чітких цілей і завдань оцінювання персоналу, встановлення часових параметрів досягнення поставлених цілей та обернений

зв'язок за результатами оцінювання (від керівника до підлеглого і навпаки).

Перевага: забезпечує безпосередній зв'язок роботи кожного із досягненням кінцевих результатів. Недолік: може бути використаний для порівняння результатів окремих працівників, адже цілі і завдання індивідуальні і, як правило, не підлягають порівнянню.

9. Метод опису. Оцінювач описує переваги та недоліки поведінки

працівника за певними критеріями (кількість роботи; якість роботи; знання роботи; особистісні риси; ініціативність тощо) за допомогою графічної шкали

рейтингу, використовуючи заздалегідь підготовлені стандарти результативності

праці. Перевага: уніфікованість процедури оцінювання. Недолік: формування заздалегідь стандартів результативності [3, с. 114].

10. Метод шкали рейтингових поведінкових установок. Заснований на

використанні ключових ситуацій, з яких встановлюються показники

результативності праці. Оцінювання відбувається персонально за кожним із визначених показників результативності діяльності. Перевага: доступний та зрозумілий працівникам. Недолік: затратний та трудомісткий у застосуванні.

Отже, жоден з вищенаведених методів не є універсальним і має низку

переваг та недоліків у практичному застосуванні.

**Література:**

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч.[для студ. вищ. навч. закл.] / Колот А.М. Київ: КНЕУ, 2005. 337 с. 171
2. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / В.М. Данюк, В.М.Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. Київ: КНЕУ, 2004.– 398 с.
3. Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала: учебное пособие / В.Ю. Корнюшин. М.: МИЭП, 2010. 120 с. \_